

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**

**EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR**



**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE
HUÁNUCO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

TESISTA: SANTIAGO ORTIZ JHONY KEYBERS

ASESOR: DR. LAZO SALCEDO CIRO ÁNGEL

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi familia, mi madre Rayda Ortiz Diego y mi padre Yhony Santiago Maquin por su apoyo incondicional en los momentos difíciles, a mis hermanas Cynthia Magaly y Katherine Shirley por ser mis cómplices exigiéndome en mi desarrollo personal e intelectual y su atención hacia mi persona en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Al Dios de los cielos Todopoderoso, por su inmensa misericordia y por darnos sabiduría e inteligencia para crecer académicamente y laboralmente.

A los docentes de la Escuela de posgrado de la Facultad de Educación por sus excelentes aportes y fortalecimiento del conocimiento en mi proceso de formación académica.

A mi asesor de la tesis Dr. Ciro Ángel Lazo Salcedo, por sus aportes, paciencia y arduo apoyo en el desarrollo de la presente investigación a pesar de la recargada labor que tiene en la Docencia.

A los docentes de la Facultad de Medicina Humana que participaron en la presente investigación y por darse un tiempo para resolver las preguntas del cuestionario.

Gracias a todas las personas que me apoyaron de forma directa e indirecta para realizar la presente investigación.

RESUMEN

En la presente investigación buscó determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, el nivel de investigación es descriptivo – correccional, el tipo de investigación es básica, con un diseño transeccional de tipo correlacional. Se consideró el muestreo no probabilístico de tipo censal, teniendo un tamaño de la muestra de 49 docentes de la Facultad de medicina a los que se les administro el instrumento la “Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach” y se obtuvo la satisfacción laboral mediante la “Escala de satisfacción laboral SL- SPC” Así mismo para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 25.0 en español, a través del cual se realizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk en las variables; Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral, en donde al analizar la variable de Síndrome de Burnout, se obtuvo un valor estadístico fue de 0.760, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal, del mismo modo al analizar la Satisfacción laboral se obtuvo un valor estadístico de 0.990, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman, la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.521$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.521 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma “Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, docente, universidad.

ABSTRACT

In the present research, sought to determine the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in teachers of the Faculty of Medicine of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, the level of research is descriptive-corrective, the type of research is basic, with a transactional design of correlational type. A non-probabilistic census sampling was considered, with a sample size of 49 teachers of the Faculty of Medicine to whom the instrument "Maslach Burnout Syndrome Inventory" was administered and job satisfaction was obtained through the "Job Satisfaction Scale SL-SPC". 0 in Spanish, through which the Shapiro Wilk normality test was performed on the variables; Burnout Syndrome and Job Satisfaction, where when analyzing the Burnout Syndrome variable, a statistical value of 0.760 was obtained, with a significance of 0.000 being less than 0.05, which indicates that the distribution of the analyzed variable is not equal to the normal distribution, likewise when analyzing job satisfaction, a statistical value of 0.990 was obtained, with a significance of 0.000 being less than 0.05, indicates that the distribution of the variable analyzed is not equal to the normal distribution; therefore, taking into account that the variables are categorical, it was decided to use the nonparametric test of Spearman's correlation coefficient, the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers of the Faculty of Medicine of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; where the value of $Rho = 0.521$ was obtained, with $p = 0.000$ ($p < 0.05$); therefore, with a probability of error of less than 0.5%, it is accepted that the burnout syndrome is a risk factor for job satisfaction among teachers at the Faculty of Medicine of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. 5%, it is admitted that burnout syndrome is related to job satisfaction, as well as the Rho value of 0.521, which is interpreted according to Spearman's correlation coefficient, where it is observed that there is a moderate degree of positive correlation; therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the research hypothesis (H_1) is accepted in which it is stated "There is a relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers of the Faculty of Medicine of the National University Hermilio Valdizán of Huanuco".

Key words: Burnout syndrome, job satisfaction, teacher, university.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Fundamentación del problema	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Viabilidad de la investigación	17
1.4. Formulación del problema.....	17
1.4.1. Problema general.....	17
1.4.2. Problemas específicos	18
1.5. Formulación del objetivo.....	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos	18
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	20
2.1. Formulación de las hipótesis	20
2.1.1. Hipótesis general.....	20
2.1.2. Hipótesis específicas	20
2.2. Operacionalización de variables.....	21
2.3. Definición operacional de las variables.....	24
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes de investigación	25
3.2. Bases teóricas	30
3.3. Bases conceptuales	39

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO	43
4.1. Ámbito	43
4.2. Tipo y nivel de investigación	44
4.3. Población y muestra	45
4.3.1. Descripción de la población	45
4.3.2. Muestra y método de muestreo	45
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	45
4.4. Diseño de investigación.....	46
Y	46
4.5. Técnicas e instrumentos	46
4.5.1. Técnicas.....	46
4.5.2. Instrumentos.....	46
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	52
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	53
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	55
4.7. Aspectos éticos	56
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
5.1. Análisis descriptivo	57
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	77
5.3. Discusión de resultados	82
5.4. Aporte científico de la investigación.....	84
CONCLUSIONES	85
SUGERENCIAS	87
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS	96

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación buscó determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, el nivel de investigación es descriptivo – correccional, el tipo de investigación es básica, con un diseño transeccional de tipo correlacional el cual fue posible mediante la administración del instrumento “Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach” y “Escala de satisfacción laboral SL- SPC”

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se relacionan a través de su trabajo. Esta enfermedad se ha detectado como un riesgo para las profesiones relacionadas con el trabajo con personas, como la educación, la salud y los recursos humanos. La docencia es reconocida como una tarea propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica la realización de diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde la interacción con compañeros y alumnos, hasta la elaboración de planes curriculares, evaluaciones y participación en actividades organizativas. (Rodríguez, J.A., Guevara, A., & Viramontes, E. 2017), así también la Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable que los trabajadores tienen sobre su trabajo, expresada a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de dirección. El objetivo de la investigación nace con el propósito determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, para la cual se consideró el muestreo no probabilístico de tipo censal”.

Por tal razón surge un gran interés por desarrollar la presente investigación el cual incluye en el Capítulo I: Fundamentación del problema, justificación e importancia de la investigación, viabilidad de la investigación, formulación del problema, problema general, problemas específicos, formulación del objetivo, objetivo general y objetivos específicos; así mismo en el Capítulo II encontramos: formulación de hipótesis, hipótesis general, hipótesis específicas, operacionalización de variables y definición operacional de las variables. En el Capítulo III: antecedentes de investigación, bases teóricas y bases conceptuales. En el Capítulo IV: ámbito, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño de investigación, técnicas e instrumentos técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos y finalmente en el Capítulo V: análisis descriptivo. análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte científico de la investigación

CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Fundamentación del problema

La Comisión Europea considera la satisfacción laboral como una medida de la calidad del empleo porque se ha escrito una extensa literatura sobre su análisis de causas y efectos. La satisfacción laboral se considera una variable económica y un factor que influye en el comportamiento individual en el mercado laboral, lo que conduce a resultados como el abandono del empleo, el ausentismo y la baja productividad. (Gamero, 2007; Gholipur, Saeidinejad & Zehtabi, 2009).

En Estados Unidos, las características demográficas tienen efectos en las dimensiones de la satisfacción laboral, especialmente el género, donde las mujeres están constantemente menos satisfechas, y el efecto varía en las mujeres según la disciplina, otros factores son la raza o la etnia, que tiene efectos mezclados en las dimensiones laborales. Por lo tanto, las distintas características demográficas son predictores de la satisfacción laboral en las universidades de este país. (Seifert & Umbach, 2008).

En Europa, concretamente en Lituania, la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones de educación superior, están especialmente influenciados por la eficacia organizativa, el liderazgo en la cultura, el estilo de liderazgo, el comportamiento de la dirección, la gestión universitaria, el salario de las universidades, las oportunidades de promoción y las condiciones de trabajo tienen el impacto en la satisfacción laboral, siendo cuestiones que han ido en aumento en las últimas décadas, siendo el liderazgo un concepto que ha evolucionado, como resultado de los cambios en la demografía, la globalización, la tecnología, y las prácticas de trabajo; y que es fundamental ya que las universidades están

actualmente compitiendo para atraer a los estudiantes (Raimonda & Modesta, 2016).

De acuerdo con Pujol (2016) “En América Latina en las últimas décadas en la administración de la academia tanto pública como privada, a pesar de que la universidad se concibe como uno de los fenotipos organizacionales más complejos, ya que cada grupo relacionado (profesores, estudiantes, investigadores, administradores) tienen diferentes intereses, objetivos y racionalidades, que en muchos casos son incompatibles y opuestos, lo que conlleva a dificultades en la toma de decisiones, por ejemplo en las universidades argentinas, los factores que explican una mayor complejidad en el sistema educativo, y que por lo tanto afecta de una u otra manera es la disminución del tiempo de dedicación a la docencia, siendo la mayor ocupación el ejercicio liberal, así como también existe una relación con la edad, donde se observa que la satisfacción laboral de los docentes va disminuyendo a lo largo del tiempo, teniendo un mínimo alrededor de los 46 años, y justo en este punto se retoma una tendencia al alza; y los factores externos de mayor consideración para la satisfacción del profesorado son las condiciones de empleo”.

“En México, el 26,9% de los profesores universitarios presentan insatisfacción laboral, siendo los factores más influyentes la remuneración y las condiciones de trabajo, sumado a la carga de sus funciones, y el cumplimiento que deben dar también a las tareas administrativas (Aguilar, Magaña, & Guzmán, 2015). En Chile, un estudio demostró que el 95% de los profesores se sienten satisfechos en el trabajo, el 80% percibe un alto nivel de clima organizacional, y los que se sienten más satisfechos son aquellos profesores que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales”. (Cáceres y otros, 2017)

En el Perú, en un estudio realizado para una universidad, se demostró que el 71% de los docentes no conoce los incentivos que otorgan las instituciones, y el 29% indicó que el único incentivo que conocen y aceptan los directivos es el reconocimiento personal y moral por destacarse en su cátedra, y el 100% coincide en que no existe un sistema formalizado de incentivos que funcione como impulsor de la inversión del capital humano en la institución. Los directivos expresan que están satisfechos con la remuneración que se otorga, pero ninguno señala que sea atractiva para ellos (Cuentas, 2018).

El estudio de este constructo es pertinente en entornos académicos también por varias otras razones. En primer lugar, se anticipa que los docentes altamente satisfechos tendrán un mejor desempeño en los cursos en los que están matriculados, circunstancia que podría tener un efecto favorable en los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Triadó et al, 2015). Por otro lado, creemos que los profesores altamente satisfechos adhieren a un mayor grado de compromiso organizacional y disciplinar, lo que puede llevarlos a ser más activos en una variedad de actividades académicas más allá de la docencia, como la investigación. (García & Moguillansky, 2014).

Por otro lado, la aparición y prevalencia del síndrome de Burnout en la actualidad es conocida por la Organización de la Salud Mental (OMS), como un problema de salud generado por el estrés en el ámbito laboral, provocando que los trabajadores sientan agotamiento emocional, sufran despersonalización en áreas de su vida y poca motivación para su autorrealización personal y profesional. Según estudios realizados, entre la población más propensa a padecer este síndrome se encuentran los profesores universitarios, debido a la carga de trabajo que manejan y a las funciones que desempeñan dentro del ámbito educativo-laboral (Gómez & Molina, 2020).

Los profesores de las universidades públicas se ven afectados en cuanto a la satisfacción laboral y el estado de salud, debido a los factores de estrés que coexisten en su entorno laboral (El-Sayed et al, 2014), conocer las fuentes de estrés laboral es el primer paso que debe considerar el responsable de cualquier institución educativa (Orgambídez-Ramos et al, 2015), por ello, a partir del análisis de ciento cuarenta encuestas a profesores de veintitrés universidades (Paduraru, 2014) se presentan las principales causas de estrés laboral que afectan en gran medida a las actividades del profesorado universitario: Los bajos salarios, la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y laboral, la mayor exigencia de investigación y la falta de desarrollo en la carrera del profesor universitario. Por otro lado, se desconoce claramente el porcentaje de profesores que padecen estrés crónico, debido a la confusión con otras patologías (Cantos, 2019).

Los factores de tipo laboral como las malas condiciones ergonómicas, la mala gestión del trabajo, el escaso control sobre el trabajo y la baja satisfacción laboral están relacionados con una capacidad laboral insatisfactoria (Yang et al, 2013). Diferentes autores también reconocen el efecto de las demandas psicológicas y el control sobre el trabajo en la capacidad de trabajo (Emberland y Knardahl, 2015), además, el número de enfermedades estaba inversamente relacionado con la calidad del trabajo (Alcaraz-Gaytán et al, 2019), el agotamiento emocional, el número de enfermedades explicaba el 55% del índice de capacidad de trabajo (Redondo, 2014).

Calderón y Barrios (2020) concluyen que la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout se ha estudiado en muchos países. La satisfacción laboral (ya sea positiva o negativa) juega un papel importante en el desarrollo o prevención de síndromes como los trastornos afectivos o incluso el burnout docente.

También, Skaalvik y Skaalvik (2015) muestra que el 70% de los profesores suelen sufrir estrés, agotamiento e insatisfacción con el desempeño de su trabajo, con los consiguientes trastornos psicológicos que no sólo afectan al rendimiento laboral, sino también a su salud mental y física.

Por último, las condiciones de trabajo con alto estrés y bajo apoyo organizativo tienen efectos negativos en la salud física y mental (Linares y Guitierrez, 2010). Dos de cada diez trabajadores del ámbito educativo manifiestan malestar físico y ansiedad (Milczarek et al, 2009) e insatisfacción con su trabajo (Chini, 2003). El estrés del profesorado es una de las principales causas de insatisfacción (De Nobile y McCormick, 2006). Se ha comprobado que el estrés derivado de las malas condiciones de trabajo puede ser un factor fundamental para explicar la insatisfacción laboral de los profesores (Liu & Ramsey, 2008; Tomasina, 2012).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Se justifica la presente investigación porque:

A nivel teórico, el presente estudio se basa en la aportación de teorías que tienen que ver con la satisfacción laboral y la presencia del síndrome de Burnout. Así mismo, se pone de manifiesto la situación real de estas condiciones en esta población tan importante y clave para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes universitarios y también se podrá entender si la presencia del síndrome de Burnout determina un sentimiento de satisfacción o insatisfacción hacia el trabajo académico.

A nivel práctico, se considera que a partir de los hallazgos que se puedan obtener se obtendrá información para mejorar la satisfacción del profesorado universitario,

siendo imprescindible el seguimiento y control de la presencia del síndrome de Burnout.

Y, a nivel metodológico, garantizamos el uso de instrumentos de investigación muy confiables y válidos, situación que generará antecedentes para estudios posteriores bajo esta misma línea de investigación.

Esta investigación busca determinar el nivel de síndrome de Burnout que experimentan los docentes universitarios y la relación con la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina Humana y así posteriormente proponer talleres de reflexión para ellos, generando espacios donde puedan compartir sus experiencias y capacitarse para encontrar un sano equilibrio entre su trabajo y su salud mental. Para lograr este propósito, es necesario conocer las interrelaciones que existen entre estas dos variables en el marco de una institución pública de educación superior.

1.3. Viabilidad de la investigación

Según el planteamiento, la presente investigación no evidenció limitaciones de índole metodológica relacionados al diseño, muestreo o instrumentos de investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

¿Qué relación existe entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

¿Qué relación existe entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco?

1.5. Formulación del objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

1.5.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Evaluar la relación que existe entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Medir la relación que existe entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_o: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

2.1.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{o1}: No existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{i2}: Existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{o2}: No existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H₁₃: Existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H₀₃: No existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

2.2.Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE	INSTRUMENTOS
V.1 BURNOUT	Agotamiento emocional (AE)	En la presente investigación son las respuestas a los ítems	1,2,3,4,5,6,7,8 y 9	nivel alto (39 a más) nivel moderado (23 - 38) nivel bajo (22 a menos)	Ordinal	Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach
	Despersonalización (DP)		10,11,12,13 y 14	nivel alto (21 – 25) nivel moderado (9 - 20) nivel bajo (8 a menos)		
	Realización personal (RP)		15,16,17,18,19,20,21 y 22	nivel alto (40 – 44) nivel moderado (32 - 39) nivel bajo (31 a menos)		
V.2 SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de la tarea (ST)	En la presente investigación son las respuestas a los ítems	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	muy satisfecho (37 a más) satisfecho (33 a 36) promedio (28 a 32) insatisfecho (24 a 27) muy insatisfecho (23 a menos)	Ordinal	Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC
	Condiciones de trabajo (CT)		1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	muy satisfecho (41 a más) satisfecho (35 a 40) promedio (27 a 34) insatisfecho (20 a 26) muy insatisfecho (19 a menos)		
	Reconocimiento personal o social (RS)		6, 11, 13, 19 y 24	muy satisfecho (24 a más) satisfecho (20 a 23) promedio (18 a 19) insatisfecho (12 a 17)		

				muy insatisfecho (11 a menos)		
	Beneficios económicos. (BE)		2, 5, 9, 10 y 16	muy satisfecho (20 a más) satisfecho (16 a 19) promedio (11 a 15) insatisfecho (8 a 10) muy insatisfecho (7 a menos)		
V. INTERVINI- ENTES	Edad	Corresponderá a la edad de los docentes universitarios.			Nominal	Ficha Socio- demográfica
	Sexo	Corresponderá a masculino o femenino de los docentes universitarios.			Nominal	
	Años de experiencia en la enseñanza	Corresponderá a los años que lleva impartiendo clases en la universidad			Nominal	
	Trabaja en otra institución – condición laboral	Corresponderá a si trabaja en otra institución y su condición labora si es nombrado o contratado			Nominal	
	Situación laboral actual	Corresponderá a la condición laboral contratado o nombrado por la universidad			Nominal	
	Categoría laboral	Corresponderá a la categoría docente Auxiliar, asociado o principal			Nominal	

2.3. Definición operacional de las variables

Síndrome de Burnout:

Con respecto a la presente investigación fue recogido en la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes universitarios.

Satisfacción laboral:

Con respecto a la presente investigación fue recogido en la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional

En Colombia, Campiño y Muñoz (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en docentes de educación media de una institución educativa pública de Pereira. Para la recolección de datos se ha trabajado con la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG y el cuestionario para la evaluación del estrés laboral, que hace parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. El estudio es cuantitativo y descriptivo y los resultados fueron procesados estadísticamente con el software R-Studio. Encontraron que la correlación entre la Satisfacción Laboral y el Estrés Laboral es muy baja y por lo tanto no es estadísticamente significativa, sin embargo, es importante mencionar que frente a las dimensiones de SL que corresponden a las habilidades de los docentes tienen porcentajes altos y las relacionadas con la Institución tienen porcentajes bajos con respecto al SL.

En España, Cladellas-Pros et al (2018), realizó un estudio con el objetivo de “analizar los efectos de la estabilidad contractual del profesorado universitario sobre las dimensiones psicosociales de satisfacción, salud y estrés. Estudio descriptivo cuasi-experimental, tomando como muestra 145 profesores de siete universidades públicas catalanas. El estudio se realizó durante el mes de abril de 2014. Utilizaron como base el cuestionario ISTAS21, la versión media, en español, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. De las 21 escalas incluidas, sólo se han tenido en cuenta las siete escalas relacionadas con los factores evaluados. Se realizó una serie de análisis de varianza (ANOVA) considerando las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y la

estabilidad laboral (permanencia y dedicación al trabajo) como variable independiente”. Encontraron que los profesores a tiempo completo con contrato laboral temporal muestran una peor salud física y mental -a pesar de ser el grupo más joven-, mayores síntomas de estrés y menor satisfacción laboral, en comparación con los profesores a tiempo completo con contrato estable; o los profesores a tiempo parcial.

En Nicaragua, Hernández (2017) realizó una investigación con el objetivo de determinar el grado de satisfacción laboral del personal docente del departamento de odontología restauradora de la UNAH, relacionado con la actividad docente, la investigación, la infraestructura y los recursos de trabajo, y la motivación y el reconocimiento. Estudio descriptivo de corte transversal donde la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario autocumplimentado, voluntario y anónimo, participaron un total de 18 profesores de un universo de 22 profesores, lo que corresponde a un 81,81% de participación. Resultados: Al obtener la modalidad de gradientes de satisfacción, se encontró entre los resultados más relevantes que existe una marcada prevalencia puntual de insatisfacción laboral relacionada con la investigación, resultados similares se reflejaron en el estudio con respecto a la infraestructura y materiales de trabajo, por el contrario En correspondencia con la actividad docente y la motivación y reconocimiento, se encontró una relación de satisfacción.

A nivel nacional

Asimismo, en el Perú, Huerta et al (2021) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral y la capacidad de trabajo percibida en profesores de edad avanzada, se encuestaron 129 profesores nombrados mayores de 60 años, se utilizó el cuestionario de estrés laboral (CEO) y el cuestionario de capacidad de trabajo percibida (CTP), ambos instrumentos fueron validados, sus

contenidos por cinco expertos y su fiabilidad por el alfa de Cronbach. Realizaron la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov, obteniendo una $p < 0,05$, lo que demuestra que ambas variables no tienen una distribución normal, utilizando la Rho de Spearman = $-0,601$ con un valor P de $0,00^{**}$. Concluyen que existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y la capacidad de trabajo percibida en los docentes peruanos de edad avanzada.

En Lima –Perú, Calderón y Barrios (2020) realizó un estudio con el objetivo de estudiar la correlación entre la “Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en profesores de Psicología de una universidad privada de Lima - 2019. Para lograr este objetivo se aplicó el ESL y el MBI, obteniendo datos que validaron y aseguraron la confiabilidad en ambos casos. Los resultados muestran que el 46,7% de la muestra tiene un alto índice de agotamiento emocional, el 33,3% un alto índice de despersonalización y el 60% un alto índice de realización personal. Ante esto, se indica que no existe el síndrome de burnout en la muestra. Por otro lado, el 53,3% de la muestra puntúa bajo en satisfacción laboral. En cuanto a las correlaciones, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización puntúan positiva y significativamente con la satisfacción laboral, lo que estaría relacionado con las puntuaciones descriptivas mencionadas anteriormente. Es posible que los factores intrínsecos asociados a la realización personal estén actuando como factores protectores frente a la baja satisfacción laboral y sus efectos negativos.

En Trujillo-Perú, Chinchayán y Rebaza (2020) desarrollaron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los servidores del Instituto Tecnológico Superior de Trujillo, 2019. Para ello desarrollaron una investigación descriptiva-correlacional, utilizando un diseño correlacional a través del método hipotético-deductivo y sobre una muestra de 40 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: el primero para determinar el Síndrome de Burnout y el segundo para determinar la satisfacción laboral. Para el

tratamiento de los datos se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman. En el caso del muestreo, se utilizó el método aleatorio no probabilístico, que determinó una muestra de 40 trabajadores del Instituto Superior Tecnológico de Trujillo, 2019”. Se concluyó que no existe relación directa entre las variables al mostrar un valor de $Rho = 0,190$, lo que implica una relación directa muy baja entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, con $p = 0,120$ mayor a $0,05$.

En el Perú, Quispe y Paucar (2020) realizó un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de una universidad pública del Perú, utilizando el diseño explicativo secuencial (QUAN \rightarrow qual) del enfoque mixto. La población de estudio estuvo conformada por 256 docentes. El análisis cuantitativo de las encuestas obtenidas de 114 profesores elegidos por muestreo intencional se realizó mediante estadística descriptiva y análisis de regresión logística multivariante. El análisis cualitativo de las entrevistas obtenidas de 8 profesores elegidos proactivamente se llevó a cabo mediante un análisis etnográfico. Los resultados indicaron que: los profesores satisfechos con su trabajo tienen 3,39 veces más posibilidades de tener compromiso organizacional, en comparación con los profesores insatisfechos; el 48,3% tiene insatisfacción laboral y el 70,2% no tiene compromiso de continuidad; las principales razones fueron la baja remuneración, la falta de promoción y nombramiento, la insatisfacción con el reconocimiento y las pocas oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el 82,5% tiene compromiso afectivo y el 57% compromiso normativo, en reconocimiento a la oportunidad laboral que encontraron en la universidad.

A nivel local

En Huánuco-Perú, Ramírez et al (2020) realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes

de las Facultades de Ciencias de la Educación, Derecho y Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL), Huánuco, Perú. El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, transversal y descriptivo-observacional. La población estuvo conformada por 118 docentes universitarios de las tres facultades. El muestreo no probabilístico intencional consistió en 45 profesores que aceptaron participar en el estudio. Se concluye que, para todos los estadísticos, el valor p general fue superior a 0,05, lo que indica que no hay evidencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento docente, por lo que no se puede asegurar que la relación sea cierta. a un nivel de confianza del 95%, en ninguna de las tres facultades estudiadas.

Y, en Huánuco – Perú, Meza (2018) decidieron estudiar con el objetivo de determinar la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño de los docentes de odontología de la Universidad de Huánuco, 2017. Tuvieron como muestra a los docentes odontológicos de P.A. de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, teniendo un total de 30 docentes odontológicos sometidos a este estudio, teniendo los siguientes resultados: El grupo de estudio de profesores de odontología según el sexo fue mayoritariamente masculino en un 70%; En el grupo de estudios de los profesores, según la edad, los menores de 39 años son un 53,3% más frecuentes; No existe relación estadística entre el agotamiento laboral y la práctica docente ($p > 0,05$), considerando el agotamiento laboral medio de mayor frecuencia en un 56,7%; Para el cuestionario de Burnout en relación al agotamiento emocional donde no existe relación estadística entre el agotamiento y su desempeño ($p < 0,05$); El agotamiento emocional medio se obtiene en un 46,7% con mayor frecuencia, seguido del agotamiento bajo en un 43. 3% y el agotamiento alto en el 10%; En relación a la despersonalización según el desempeño laboral de los profesores de odontología, la interferencia estadística no acepta su relación ($p > 0,05$); Los profesores presentan baja despersonalización en el 56,7%; La realización personal según el desempeño laboral no tiene relación estadística entre ambas

comparaciones ($p > 0.05$); La realización personal tiene una puntuación alta en un porcentaje mayor en el 66,7%”. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que no hay relación estadística entre el burnout y el rendimiento del profesor, es decir, el rendimiento del profesor no depende del burnout en los profesores de odontología ($p = 0,936$); pero se considera el burnout laboral moderado.

3.2.Bases teóricas

3.2.1.Bornout

A pesar de su reconocimiento como factor de riesgo laboral por parte de la OMS y de su diagnóstico actual por parte de médicos y profesionales de la salud mental, el síndrome de burnout no está descrito en la “Clasificación Internacional de Enfermedades” (CIE-10), ni en el “Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales” (DSM-IV), ni tampoco se ha incluido en la nueva versión del Manual de la Asociación Americana de Psicología (DSM-V). (Saborío, L y Hidalgo, L. 2015)

Según los primeros estudios, el agotamiento es una respuesta al estrés laboral continuo en el que entran en juego las actitudes, emociones y percepciones negativas del trabajador sobre su trabajo y su lugar de trabajo. El agotamiento ocurre en etapas, y las estrategias de afrontamiento y defensa personal de cada uno dependen de prevenir sus signos externos. (Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

3.2.1.1. Modelos tridimensionales del Síndrome de Burnout

Existen dos modelos tridimensionales que describen las fases del síndrome que se desarrolla, como son Leiter y Maslach y

Golembiewski y Muzenrider. Según Leiter y Maslach, el síndrome se desarrolla en cuatro fases, la secuencia de factores comienza con el cansancio emocional, producto del desequilibrio entre las demandas organizativas y los recursos personales, posteriormente, se pasa a la despersonalización, que se convierte en una salida a la situación creada, y concluye en la falta de realización personal, resultado de la confrontación entre las estrategias de afrontamiento elegidas y el compromiso personal requerido en el trabajo asistencial o de atención al cliente (Estupiñan & Montilla, 2014)

Tabla 1.

Proceso de modelo de Leiter:

Factores / fases	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Cansancio emocional	Bajo	Bajo	Alto	Alto
Despersonalización	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Realización personal	Bajo	Bajo	Bajo	Alto

Para Golembiewski y Muzenrider, “El síndrome es un proceso en el que los trabajadores pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo, como una forma de responder al estrés laboral y a la tensión que éste genera. Estos investigadores apoyan la secuencia de Leiter, es decir, la respuesta al conflicto con las experiencias y condiciones de trabajo, específicamente en situaciones de sobrecarga de trabajo (demasiada estimulación y grandes retos profesionales en un puesto) y pobreza de rol (puestos en los que hay poca estimulación y pocos retos profesionales) (Estupiñan & Montilla, 2014)”

Tabla 2.

Proceso del modelo de Golembiewski

Factores / fases	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Despersonalización	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Realización personal	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Alto
Cansancio emocional	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto	Alto

3.2.1.2. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Para Sarmiento, G. 2019. El burnout desarrolla consecuencias negativas sobre la salud provocando disfunciones mentales, reacciones fisiológicas, comportamientos y cambios en los estados psicológicos, con implicaciones a veces permanentes sobre la salud. “Entre los síntomas destacan:

1. Síntomas emocionales: Impotencia, sentimientos de frustración, abatimiento, desánimo, decepción, pesimismo, hostilidad, falta de flexibilidad.
2. Síntomas cognitivos: Falta de perspectivas, desorientación cognitiva, inadvertencia, hipocresía, falta de autoestima, sentido de los valores e imaginación.
3. Síntomas conductuales: La persona con Burnout evitará ciertas habilidades en su entorno, la persona será más propensa al absentismo y a evitar responsabilidades, se producirán conductas desadaptativas, tratando de evitar decisiones generando un predominio de conductas adictivas como el aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas ilegales. (Sosa Oberlin, 2007 citado en Sarmiento, G. 2019)

4. Síntomas sociales: retraimiento, conflictos interpersonales, mal humor, alineación de grupos críticos.
5. Síntomas de salud física: dolores de cabeza, signos musculoesqueléticos -especialmente en la espalda-, quejas psicósomáticas, alteración del apetito, cambios en el peso corporal, dificultades sexuales, trastornos del sueño, menor nivel de ejercicio, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, cambios gastrointestinales” . (Golberg, y otros, 1996 citado en Sarmiento, G. 2019)

Efectos en el Trabajo

Para Shanafelt, y otros (2015) citado en Sarmiento, G. 2019. El burnout puede estropear el profesionalismo, influir en la calidad de la atención, aumentar el riesgo de errores médicos y promover la jubilación anticipada.

Para Dyrbye, West (2011); Shanafelt, y otros (2012) y Niku k (2004) citados en Sarmiento, G. 2019. “El burnout trae consecuencias laborales negativas que afectarán a la organización y al ambiente de trabajo con una disminución de la comunicación, así como de las relaciones interpersonales aumentando el ausentismo, las rotaciones laborales, provocando la aparición de síntomas o malestares orgánicos asociados a una disminución del rendimiento laboral y una baja satisfacción en el trabajo”.

3.2.2. Satisfacción Laboral

Para determinar disposiciones y sentimientos, la satisfacción laboral se refiere a un conjunto de actitudes hacia el trabajo o una inclinación psicológica del sujeto hacia él. Por lo tanto, una variedad de factores, incluido el entorno físico, las interacciones con el jefe inmediato, las relaciones con los compañeros de trabajo, el desempeño de un individuo en el trabajo, el salario, los ascensos y la oportunidad de postularse y avanzar, afectarán el grado de satisfacción de un empleado con su trabajo. Al asumir nuevos retos, una persona que se encuentra sumamente satisfecha con su trabajo tendrá actitudes positivas hacia el mismo; de lo contrario, reflejará actitudes negativas. Casi siempre se menciona la satisfacción laboral cuando se habla de las actitudes de los empleados. (Robbins, 1998 como se citó en Sarmiento, G. 2019).

3.2.2.1. Teorías y modelos en que se sustenta la satisfacción laboral

De acuerdo a Muchinsky (2002), “La satisfacción en el trabajo es una parte relevante de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, teniendo éstas un gran interés en comprender el fenómeno de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, ya que se considera un elemento importante en la productividad de los trabajadores.”

Como se puede observar en el cuadro 3, el antecedente que da origen a los estudios de satisfacción laboral son las teorías de la motivación humana, siendo las más relevantes la de Maslow, la de McClelland, la de Herzberg, así como enfoques más actuales como el Modelo de las Expectativas, la Teoría del Establecimiento de Metas y la Teoría de la Evaluación Cognitiva

(Hellriegel & Slocum, 2009; Robbins & Judge, 2009; Newstrom, 2007; Mosley, Megginson & Pietri, 2005).

Tabla 3.

Comparativo de teorías y modelos que dan sustento al estudio de la satisfacción laboral

AUTOR	TEORÍA / MODELO	DESCRIPCIÓN
Abraham H. Maslow (1954)	Teoría de la Jerarquía de las necesidades	“Las personas tienen un complejo conjunto de necesidades muy fuertes que pueden ordenarse en forma de modelos jerárquicos. (Pirámide de necesidades). El modelo dice que las personas tienen cinco tipos de necesidades: Necesidades fisiológicas. Necesidades de seguridad. Necesidades de pertenencia. Necesidades de estima. Necesidades de autorrealización”.
David Mc Clelland (1962)	Modelo de las necesidades aprendidas	“El modelo establece que todas las personas tienen tres necesidades de especial importancia: Necesidades de logro. Necesidades de pertenencia. Necesidades de poder”
Víctor H. Vroom (1964)	Modelo de las Expectativas	“La motivación es el producto de tres factores:

<p>Ampliado por: Lyman W. Porter y Edward E. Lawler (1968)</p>		<p>Cuánto se desea la recompensa (valencia). La autoestimación de la probabilidad de que el esfuerzo se traduzca en un rendimiento exitoso (expectativa). La autoestimación de que el rendimiento permite la recompensa (instrumentalidad). Esta relación se expresa de la siguiente manera: $\text{Valencia} \times \text{expectativa} \times \text{instrumentalidad} = \text{motivación}$</p>
<p>Frederick Herzberg (1966) y sus colegas Mausner y Snyderman</p>	<p>Teoría de los factores higiénicos y motivadores</p>	<p>“Propone que dos conjuntos de factores (los motivadores y los higiénicos) son la causa básica de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Factores motivadores: Son intrínsecos, están directamente relacionados con el trabajo y en gran medida pertenecen al fuero interno de la persona (el propio trabajo, el reconocimiento, la promoción y la responsabilidad). Factores higiénicos: Son extrínsecos, están asociados a los sentimientos negativos que el individuo siente hacia el trabajo y están relacionados con el contexto</p>

		en el que se trabaja (política y administración de la empresa, supervisión técnica, salario, beneficios, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales”
Locke (1968)	Teoría del establecimiento de metas	Propone que las intenciones de trabajar hacia un objetivo son una fuente importante de motivación para el trabajo. Afirma que los objetivos específicos aumentan el rendimiento, que los objetivos difíciles, cuando se aceptan, dan lugar a un mayor rendimiento que los objetivos fáciles, y que la retroalimentación genera un mejor rendimiento que la falta de ella
Deci y Ryan (1985)	Teoría de la evaluación cognitiva	“Propone que la introducción de recompensas extrínsecas, como un salario, por realizar un trabajo que antes tenía recompensas intrínsecas por el placer asociado al contenido del propio trabajo, tiende a disminuir la motivación general. Las principales implicaciones de esta teoría están relacionadas con la forma en que se paga al personal”.

Las teorías y modelos mencionados sirvieron de base para iniciar la investigación sobre la satisfacción laboral y muchas de las dimensiones que se abordan en los instrumentos para medir este constructo, como el considerado en nuestro estudio.

3.2.2.2. Factores asociados a la satisfacción laboral

Para Frisancho (2013 como se citó en Sarmiento, G. 2019), observa que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las variables edad, género, experiencia laboral y nivel ocupacional, que explica a continuación:

1. Edad y Género

Las mujeres están más satisfechas en términos de género y los profesionales de mayor edad están más satisfechos en términos de edad.

2. Nivel Ocupacional.

“Cuanto más complejo sea el trabajo, mayor será el nivel de satisfacción. Así, los trabajadores menos técnicos tenderían a alcanzar un nivel de satisfacción más bajo. En términos generales, un nivel más alto corresponde a una mayor oportunidad de atender a las necesidades de motivación (descritas por Herzberg) y a una mayor autonomía, interés y responsabilidad” (Dunnette, 1998 como se citó en Sarmiento, G. 2019).

3. Experiencia Laboral:

“En cuanto a la experiencia en la empresa y el nivel de satisfacción alcanzado, la experiencia se comporta de la

misma manera que la edad. Si el trabajador realiza cambios de trabajo muy frecuentes, al principio se sentirá muy satisfecho y poco después muy insatisfecho, lo que puede llevarle a cambiar nuevamente de trabajo. Otros autores como (Herrera y Manrique 2008 citado en Sarmiento, G. 2019), mencionan que para la variable antigüedad existe una percepción opuesta de satisfacción ya que intrínsecamente hay mayor satisfacción en quienes tienen más de 20 años de antigüedad, y extrínsecamente es mayor la satisfacción del personal con menos de 10 años de servicio”.

3.3.Bases conceptuales

- **Síndrome de burnout**

El término burnout fue definido por Freudenberg (1974). Según el autor, se relaciona con el agotamiento y el desgaste provocados por un exceso de fuerza y/o exigencias crecientes de energía; esta situación ocurre con un profesional, que se quema (se agota) y fracasa en su intento de alcanzar sus objetivos laborales.

Maslach (1982), describe el síndrome como “Respuestas crecientes, compuesto por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los destinatarios de un servicio (despersonalización), una tendencia a evaluarse a sí mismo de forma negativa y a relacionar sentimientos de insatisfacción con el trabajo.”

Perlman y Hartman (1982) concluyeron que “El Burnout es una respuesta al estrés emocional crónico que tiene tres componentes; agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización, el síndrome de burnout trae resultados negativos tanto para el sujeto que lo sufre como para la organización que lo ha encontrado.”

El síndrome de burnout “es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se relacionan a través de su trabajo. Esta enfermedad se ha detectado como un riesgo para las profesiones relacionadas con el trabajo con personas, como la educación, la salud y los recursos humanos. La docencia es reconocida como una tarea propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica la realización de diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde la interacción con compañeros y alumnos, hasta la elaboración de planes curriculares, evaluaciones y participación en actividades organizativas”. (Rodríguez et al, 2017).

- **DIMENSIONES**

Maslach; Moriana y Herruzo, 2004 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019, considera que el síndrome se encuentra formado por tres componentes primordiales.

✓ **Agotamiento emocional**

“Se refiere a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden aportar más de sí mismos a nivel emocional; es una situación de agotamiento de sus propios recursos emocionales, se sienten emocionalmente agotados debido al contacto constante y mantenido con las personas a las que sirven” (Maslach; en

Moriana y Herruzo, 20042004 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

✓ **Despersonalización**

“Se explica como el desarrollo de comportamientos cínicos, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas que reciben el trabajo. Estos usuarios son percibidos por los profesionales de forma deshumanizada” (Maslach; Moriana y Herruzo, 2004 2004 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

✓ **Baja realización personal**

“Se asume la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y esta evaluación negativa afecta al rendimiento del trabajo y a la relación que establece con los usuarios. Los trabajadores se sienten disgustados consigo mismos e insatisfechos con el fruto de su trabajo” (Maslach; Moriana y Herruzo, 2004 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

• **SATISFACCION LABORAL**

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que los trabajadores tienen sobre su trabajo, expresada a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo de dirección.

Otro enfoque sostiene que la satisfacción laboral en las organizaciones será mayor en aquellas en las que el trabajo se realiza en equipo; que en aquellas en las que se realiza de forma individual (Aritzeta y Ayestarán, 2002).

También se dice que la satisfacción laboral está asociada a culturas orientadas al empleado, corporativistas, abiertas, pragmáticas, con un control laxo y que el bienestar laboral está relacionado con los resultados económicos de la empresa, las condiciones externas de la gestión empresarial y la satisfacción de los clientes (Murillo, Calderón y Torres, 2003).

En concreto, la satisfacción laboral se define como la actitud general, positiva o negativa, que una persona asume hacia su trabajo; se basa en las creencias y valores que desarrolla de su trabajo (Robbins & Coulter, 2014).

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1.Ámbito

El estudio se realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, que fue creada el 11 de enero de 1961, en el marco de una histórica asamblea cívico-popular convocada por el Comité Universitario Pro Comunal, presidido por el ilustre huanuqueño Dr. Javier Pulgar Vidal. Esta asamblea se realizó en la que fuera la casa del prócer Leoncio Prado Gutiérrez. Se inició una trayectoria de lucha a favor de la cultura y el desarrollo del pueblo huanuqueño. Nació como Universidad Comunal subsidiaria de la Universidad del Centro Comunal, (hoy Universidad Nacional del Centro del Perú), en mérito a la Ley N° 13827, del 2 de enero de 1962, promulgada en el gobierno de don Manuel Prado Ugarteche. Inició su funcionamiento con la creación de las Facultades de Educación, Recursos Naturales y Ciencias Económicas, siendo su primer Rector el Dr. Javier Pulgar Vidal. Ante el clamor de la comunidad universitaria y de la población huanuqueña, que solicitó la autonomía de la Universidad Comunal de Huánuco, se gestionó ante el Congreso de la República su conversión en Universidad Nacional; deseo que finalmente se logró durante el gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry, con el otorgamiento de la Ley N° 14915, del 21 de febrero de 1964, que creó la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, denominada así en homenaje a ese ilustre huanuqueño, médico, psiquiatra, de reconocido prestigio nacional e internacional. Actualmente, la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuenta con una moderna infraestructura en la Ciudad Universitaria de Cayhuayna, que la pone al nivel de las mejores universidades de América Latina. En sus claustros se brinda una educación de calidad que contribuye al desarrollo de la Región Huánuco y del país a través de la formación académica profesional, la investigación, la proyección social y la extensión universitaria, y los estudios de Postgrado. La Universidad Nacional Hermilio Valdizán es una cantera de hombres que contribuyen a la formación de

una sociedad libre, justa y solidaria que, a través de la creación de conocimientos con relevancia social y contenido ético, buscan que las ciencias tecnológicas y las humanidades se pongan al servicio de la persona humana, para darle bienestar económico y seguridad jurídica. (UNHEVAL).

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de estudio

La presente investigación es no experimental, como señala (Kerlinger y lee, 2002 citado en Hernández, R., et al. 2006) “En la investigación no experimental no es posible manipular las variables ni asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos” Por lo tanto, “No se constituye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza”. (Hernández, R., et al. 2006).

Nivel de investigación

El nivel de investigación es Descriptivo - Correlacional, busca medir el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la UNHEVAL (Hernández. R.; Fernández, C. y Baptista., 2006).

Asimismo, se considera descriptiva porque, busca precisar las características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, y es Correlacional porque, trata de predecir el valor aproximado que un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que tienen en las variables relacionadas. (Hernández. R.; Fernández, C. y Baptista., 2014).

4.3.Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población está conformada por 49 docentes de ambos sexos (masculino y femenino) de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Unidad de análisis:

Docente universitario.

Tamaño de muestra:

Debido a que la población es pequeña se trabajó con todos ellos de 49 docentes.

Muestreo:

El muestreo para el presente estudio es no probabilístico, de tipo censal, debido a que la población es pequeña, se tomarán en cuenta los 49 docentes, como señala Ramírez (1997) “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p.77).

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

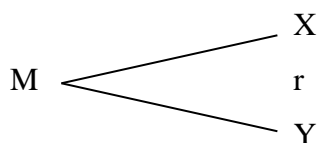
- ✓ Docentes nombrados y contratados de la facultad de medicina de la UNHEVAL
- ✓ Docentes que estuvieron presente en el momento de la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

- ✓ Docentes nombrados y contratados que no trabajen en la facultad de medicina de la UNHEVAL
- ✓ Docentes que no estuvieron presente en el momento de la aplicación del instrumento.

4.4. Diseño de investigación

El diseño empleado en el presente trabajo de investigación será el Diseño correlacional, según el siguiente esquema:



Dónde:

M = Población Muestral

X = Variable 1

y = Variable 2

r = La relación probable entre las variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de psicometría.

4.5.2. Instrumentos

Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach

Ficha técnica

Nombre del Test:	Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)
Año:	1993
Nombre del autor:	Cristina Maslach y Susan Jackson
Adaptación peruana:	Manuel Fernández
Año:	2002
Constructo a medir:	Sentimientos y pensamientos del sujeto con relación a su interacción al trabajo
Estructuración:	La prueba cuenta con 3 subescalas <ul style="list-style-type: none">- Agotamiento emocional- Despersonalización- Realización personal
Edad de aplicación:	17 años en adelante
Duración:	15 minutos aproximadamente
Administración:	Individual o colectiva
Materiales:	Cuadernillo y lápiz

Descripción del instrumento

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es capaz de ofrecer un diagnóstico general de los sentimientos y pensamientos del sujeto en relación con sus interacciones en el trabajo. Esto ha permitido realizar numerosos estudios utilizando diversas muestras relacionadas con el trabajo. (Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

Se compone de 22 ítems que se evalúan con una escala tipo Likert, con una puntuación de seis puntos (0 a 6) que hacen referencia a la frecuencia con la que se produce la afirmación correspondiente. La escala tiene 7 grados de frecuencia que van desde: Nunca (0), algunas

veces al año (1), una vez al mes (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), algunas veces a la semana (5) y todos los días (6). Asimismo, la herramienta se compone de tres subescalas:

Agotamiento emocional (AE)

“En esta dimensión se evalúa la experiencia de ser consumido emocionalmente por las tareas laborales. Consta de 9 ítems, señalando que 39 o más indica un nivel alto, entre 23 y 38 corresponden a un nivel moderado, y las puntuaciones inferiores a 22 indican un grado bajo de agotamiento emocional” (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

Despersonalización (DP)

“En esta dimensión se evalúa el nivel en el que cada uno distingue posiciones de frialdad y desapego. Se compone de 5, su puntuación máxima es de 25 puntos indicando que de 21 a más es un nivel alto, de 9 a 20 un nivel moderado y por debajo de 8 una categoría baja de despersonalización” (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

Realización personal (RP)

“En esta dimensión se determinan los sentimientos de eficacia y realización personal en el trabajo. Compuesta por 8 ítems, su puntuación máxima es de 44 puntos, indicando que de 0 a 31 puntos indica un nivel bajo de 34 a 39, un nivel moderado y por encima de 40 un nivel alto de realización personal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019). Para diagnosticar al sujeto con el síndrome de Burnout, debe tener un valor alto en el

componente AE y PD, mientras que el de PR debe ser bajo con respecto a la distribución de frecuencias.

La prueba fue adaptada en una muestra de 264 profesores de una institución de primaria de Lima Metropolitana. Se investigó la validez de contenido de la prueba y se utilizó el coeficiente V de Aiken, este coeficiente alcanzó niveles de 0,89 a 1, por lo que la prueba tuvo validez de contenido” (Escrura, 1988; Fernández, 2002 como se indica citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

Finalmente, se encontró un coeficiente de consistencia interna del alfa de Cronbach de 0,76 para la despersonalización, 0,78 para el cansancio emocional y 0,74 para la disminución de la realización personal (Fernández, 2002 como se cita en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto la cual se obtuvo la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach la misma que alcanzó un 0.852. Lo que significa que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Escala de satisfacción laboral SL- SPC

Ficha técnica

Nombre del Test:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Nombre del Autor:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Perú
Año:	2005

Significación:	Nivel General de Satisfacción Laboral y específica de sus cuatro dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Significación de la tarea • Beneficios Económicos y • Reconocimiento personal y/o social.
Edad de aplicación:	18 años en adelante
Duración:	15 minutos aproximadamente
Administración:	Individual o colectiva
Materiales:	Manual y cuadernillo

Descripción del instrumento

La presente Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) permite evaluar la actitud hacia el trabajo, mostrando lo desagradable o agradable que le parece al empleado su labor profesional. (Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

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

La escala tiene cinco grados de frecuencia que van desde: (a) muy de acuerdo, (b) de acuerdo, (c) indeciso, (d) en desacuerdo, (e) muy en desacuerdo. Se evalúan automáticamente, dependiendo de si el ítem es positivo o negativo. Asimismo, se compone de cuatro factores:

Significación de la tarea (ST)

Comprende ocho ítems (3, 4, 7, 18, 21, 22, 25,26) y Palma (2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019), lo describe como: "la disposición al trabajo basada en atribuciones asociadas al hecho de que el trabajo personal logra una sensación de esfuerzo, logro, equidad y/o aparte material. Su puntuación indica que de 37 a más es un nivel muy satisfecho, de 36 a 33 un nivel satisfecho, de 32 a 28 es un nivel medio, de 27 a 24 es un nivel insatisfecho y de 23 como mínimo es un nivel muy insatisfecho".

Condiciones de trabajo (CT)

Comprende nueve ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27) Palma (2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019), que describe como: "la valoración del trabajo a partir de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Su puntuación indica que de 41 a más es un nivel muy satisfecho, de 40 a 35 es un nivel satisfecho, de 34 a 27 es un nivel medio, de 26 a 20 es un nivel insatisfecho y 19 menos es una calificación de "muy insatisfecho".

Reconocimiento personal o social (RS)

Comprende cinco ítems (6, 11, 13, 19, 24), Palma (2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019), que describe como: "la tendencia evaluativa del trabajo basada en el reconocimiento propio o de las personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por su impacto en los resultados indirectos". Su puntuación indica que de 24 a más es un nivel "muy satisfecho", de 23 a 20 un nivel "satisfecho", de 19 a 18 es un nivel "medio", de 17 a 12 es un nivel "insatisfecho" y de 11 como mínimo es un nivel de "muy insatisfecho".

Beneficios económicos. (BE)

Comprende cinco ítems (2, 5, 9, 10, 16), que Palma (2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019), describe como: "la disposición al trabajo basada en aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada". Su puntuación indica que de 20 a más es un nivel "muy satisfecho", de 19 a 16 un nivel "satisfecho", de 15 a 11 es un nivel "medio", de 10 a 8 es un nivel "insatisfecho" y de 7 como mínimo es un nivel de "muy insatisfecho".

De tal manera que la puntuación total que se puede alcanzar va desde un mínimo de 47 o menos puntos hasta 117 o más puntos. La puntuación indica que de 117 a más es un nivel "muy satisfecho", de 116 a 103 es un nivel "satisfecho", de 102 a 89 es un nivel "medio", de 88 a 75 es un nivel "insatisfecho" y de 47 como mínimo es un nivel "muy insatisfecho". Las calificaciones altas significan "satisfacción laboral" y las bajas "insatisfacción laboral" (Palma, 2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019).

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validez de contenido utilizada con el método de los jueces se estimó como resultado del ajuste de contenido de los ítems. De acuerdo con la elaboración del instrumento por (Palma 2005 citado en Cordero, P. y Vargas, A. 2019), se obtuvo una validez de constructo de 0,05.

Tabla 4

Validación de los instrumentos por juicios de expertos

Nº	Expertos	Instrumento V.D.
		Instrumento V.I.

1	Dra. Violeta Alva Díaz	Aplicable
	Aplicable	
2	Dr. Heriberto Hidalgo Carrasco	Aplicable
	Aplicable	
3	Mg. Ronald Gamarra Poma	Aplicable
	Aplicable	
4	Mg. Carlos Navarro Manchego	Aplicable
	Aplicable	
5	Mg. Avi Ponte Vega	Aplicable
	Aplicable	

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

En cuanto a la confiabilidad, se evaluó con el método de consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obtenido de 0.79 (Palma, 2005 como se citó en Cordero, P. y Vargas, A. 2019) y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman. Los coeficientes resultantes garantizan la fiabilidad del instrumento.

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto la cual se obtuvo la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach la misma que alcanzó un 0.711. Lo que significa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,852	22

Tabla 6.

Estadísticas de total de elemento del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 1	46,65	441,924	,672	,838
ÍTEM 2	46,35	457,713	,529	,843
ÍTEM 3	46,45	445,629	,588	,840
ÍTEM 4	44,60	458,779	,314	,850
ÍTEM 5	47,25	447,671	,710	,838
ÍTEM 6	47,05	442,997	,554	,841
ÍTEM 7	45,15	448,661	,414	,846
ÍTEM 8	46,60	451,937	,522	,842
ÍTEM 9	45,15	450,766	,377	,848
ÍTEM 10	46,65	458,976	,334	,849
ÍTEM 11	46,55	460,997	,340	,849
ÍTEM 12	44,90	453,568	,349	,849
ÍTEM 13	47,75	453,671	,749	,839
ÍTEM 14	47,15	436,766	,754	,835
ÍTEM 15	46,75	468,513	,198	,855
ÍTEM 16	46,15	470,555	,185	,856
ÍTEM 17	44,85	460,450	,271	,852
ÍTEM 18	44,70	445,905	,495	,843
ÍTEM 19	45,20	452,800	,358	,849
ÍTEM 20	45,85	457,503	,334	,849
ÍTEM 21	46,30	462,221	,287	,851
ÍTEM 22	47,30	453,484	,562	,842

Tabla 7.

Estadística de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,711	27

Tabla 8.

Estadísticas de total de elemento de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 1	86,95	79,734	,621	,671
ÍTEM 2	86,35	93,292	,004	,717
ÍTEM 3	86,75	84,724	,566	,685
ÍTEM 4	86,30	94,642	,082	,721
ÍTEM 5	87,45	89,418	,158	,710
ÍTEM 6	88,10	102,621	,458	,751
ÍTEM 7	86,25	84,092	,487	,686
ÍTEM 8	87,00	81,368	,588	,676
ÍTEM 9	88,15	92,134	,064	,714
ÍTEM 10	88,10	92,621	,005	,724
ÍTEM 11	88,60	90,779	,113	,713
ÍTEM 12	88,40	86,674	,233	,705
ÍTEM 13	88,65	89,187	,142	,712
ÍTEM 14	87,10	80,937	,675	,672
ÍTEM 15	87,55	84,892	,374	,693
ÍTEM 16	87,75	87,461	,230	,705
ÍTEM 17	88,35	91,713	,053	,718
ÍTEM 18	86,70	84,432	,452	,688
ÍTEM 19	88,50	89,632	,163	,709
ÍTEM 20	87,05	86,471	,314	,698
ÍTEM 21	86,70	86,432	,302	,699
ÍTEM 22	86,45	85,313	,507	,688
ÍTEM 23	87,25	80,724	,555	,677
ÍTEM 24	87,40	99,726	,329	,742
ÍTEM 25	86,35	89,924	,250	,704
ÍTEM 26	86,50	87,632	,333	,698
ÍTEM 27	87,50	83,316	,470	,685

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Dentro de la tabulación y el análisis de datos, se tuvo en cuenta:

a) Análisis descriptivo

Se realizó un análisis descriptivo de interés en la posición y dispersión de la medida de los datos, de acuerdo a la necesidad del estudio.

b) Análisis Inferencial.

Para la contratación de las hipótesis se utilizó la Prueba de correlaciones para establecer la relación entre las dos variables en estudio y con una probabilidad de $p < 0.05$. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0 para Windows.

4.7.Aspectos éticos

Los procedimientos que se realizó para el desarrollo del trabajo de investigación serán:

- a) Para llevar a cabo esta investigación, en primer lugar, se solicitó el permiso pertinente a la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- b) En dicho documento se explicó en qué consiste la investigación y sus fines. Una vez obtenida la autorización por parte del director de la Escuela Académica Profesional de Medicina Humana, se procedió a evaluar a cada docente.
- c) Se considerarán los criterios de inclusión para la aplicación y se aplicaron los instrumentos de medición de la investigación, siendo anónimos.
- d) Una vez aplicados los instrumentos de medición, se procedió a la calificación y elaboración de la base de datos en la que se ingresarán todas las respuestas ofrecidas por cada uno de los participantes en la presente investigación. Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, versión 25.0 en español.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 9.

Edad de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Edad	N = 49	
	fi	%
34 años	2	4,1
36 años	2	4,1
37 años	2	4,1
38 años	1	2,0
39 años	2	4,1
40 años	6	12,2
41 años	2	4,1
45 años	2	4,1
46 años	2	4,1
47 años	1	2,0
48 años	7	14,3
50 años	1	2,0
52 años	1	2,0
53 años	2	4,1
57 años	1	2,0
58 años	2	4,1
61 años	1	2,0
62 años	2	4,1
64 años	2	4,1
65 años	1	2,0
66 años	1	2,0
67 años	1	2,0
68 años	2	4,1
70 años	2	4,1
72 años	1	2,0
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir la edad de los docentes de la facultad de medicina de la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes su edad es de 48 años [14.3%(7)], también existe docentes en buena cantidad con 40 años [12.2%(6)].

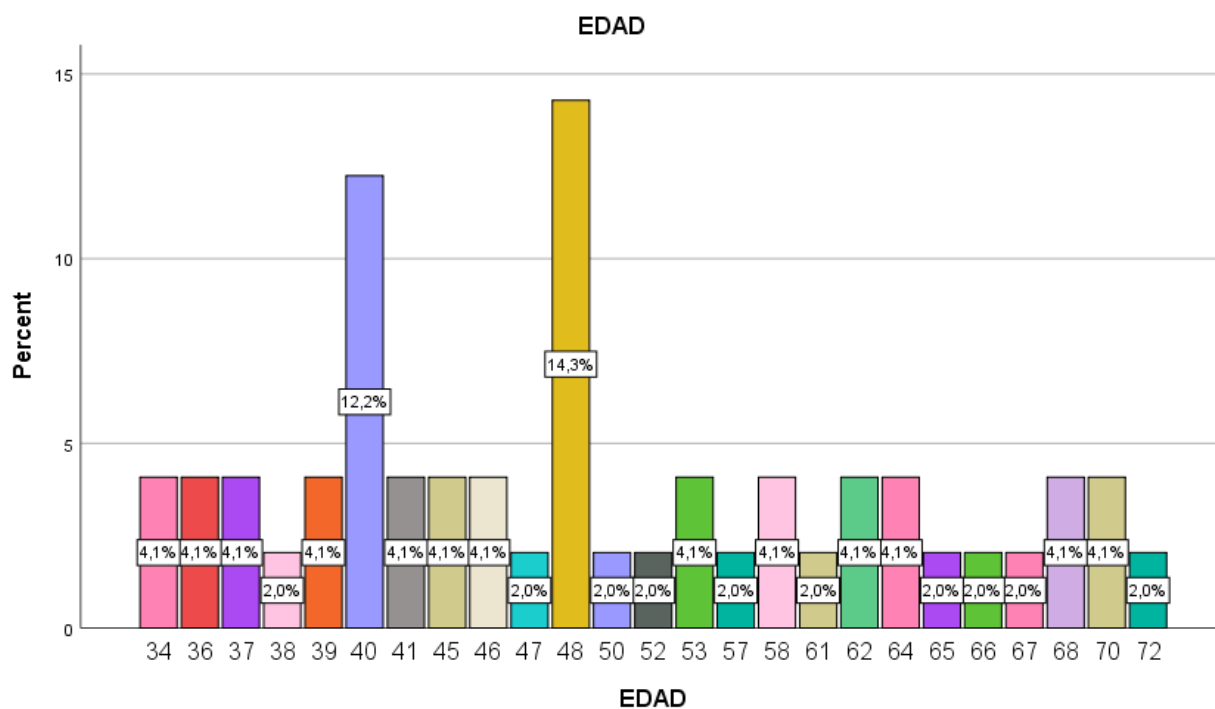


Figura 1. Edad de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 10.

Sexo de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Sexo	N = 49	
	fi	%
Masculino	38	77,6
Femenino	11	22,4
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el sexo de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes es de sexo masculino con [77,6%(38)] y en una menor cantidad las docentes de sexo femenino [22,4%(11)].

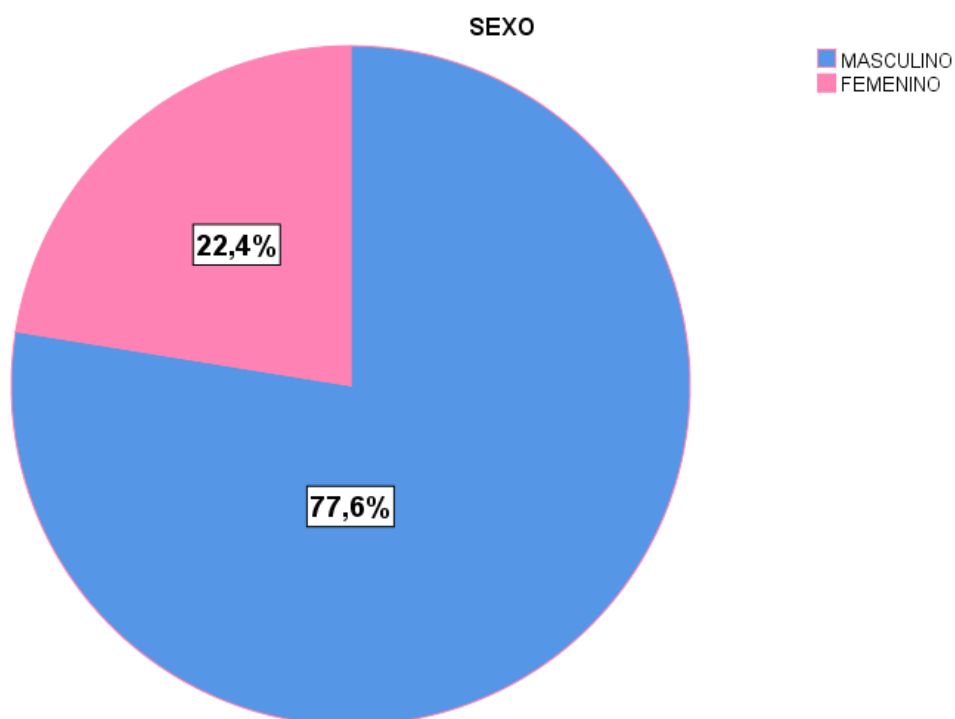


Figura 2. Sexo de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 11.

Años de experiencia laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Años de experiencia laboral	N = 49	
	fi	%
2 años	7	14,3
3 años	1	2,0
4 años	2	4,1
5 años	3	6,1
6 años	1	2,0
7 años	2	4,1
8 años	7	14,3
9 años	3	6,1
10 años	3	6,1
12 años	3	6,1
14 años	1	2,0
15 años	3	6,1
16 años	4	8,2
17 años	1	2,0
18 años	1	2,0
22 años	3	6,1
24 años	1	2,0
25 años	3	6,1
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir los años de experiencia de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes tienen [14,3%(7)] con 8

años de experiencia y otra buena cantidad de los docentes tienen [8,2%(4)] con 6 años de experiencia.

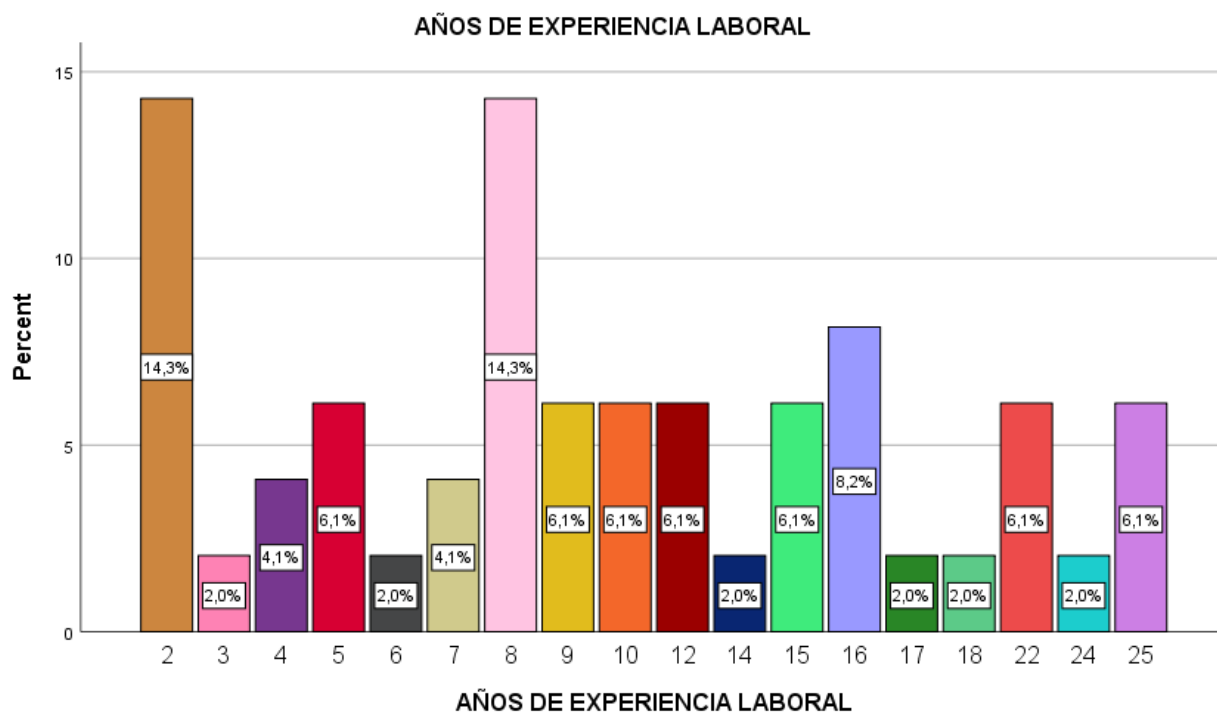


Figura 3. Años de experiencia laboral de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 12.

Situación laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Situación laboral	N = 49	
	f_i	%
Nombrado	25	51,0
Contratado	24	49,0
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir la experiencia laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes están nombrados [51,0%(25)] y los docentes contratados con un [49,0%(24)].

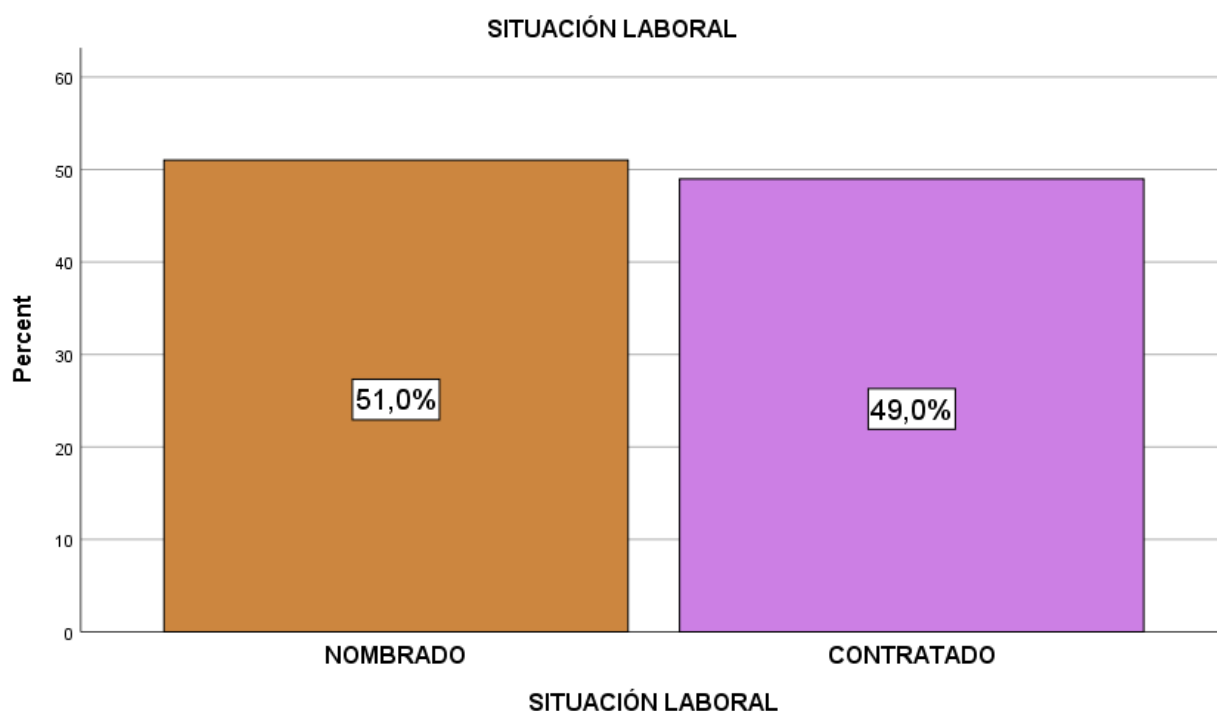


Figura 4. Situación laboral de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 13.

Categoría laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Categoría laboral	N = 49	
	fi	%

Principal	9	18,4
Asociado	19	38,8
Auxiliar	21	42,9
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir la categoría laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes son de categoría auxiliar [42,9%(21)], seguido de los docentes con categoría asociado con un [38,8%(19)] y en menor cantidad los docentes de categoría principal con un [18,4%(9)]

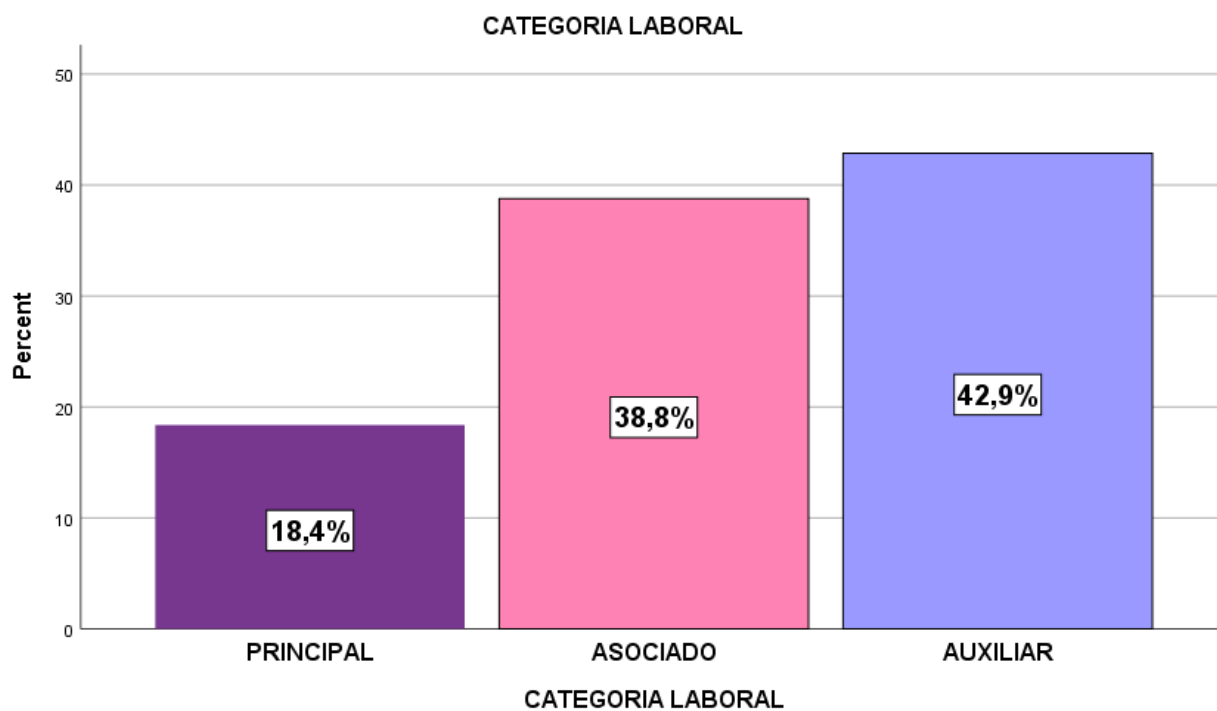


Figura 5. Categoría laboral de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 14.

Trabaja en otra institución – condición laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Trabaja en otra institución - condición laboral	N = 49	
	fi	%
Nombrado	34	69,4
Contratado	15	30,6
Total	49	100,0

Fuente: Encuesta de características sociodemográficas de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir si trabaja en otra institución – condición laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes están nombrados [69,4%(34)] y los docentes contratados con un [30,6%(15)].

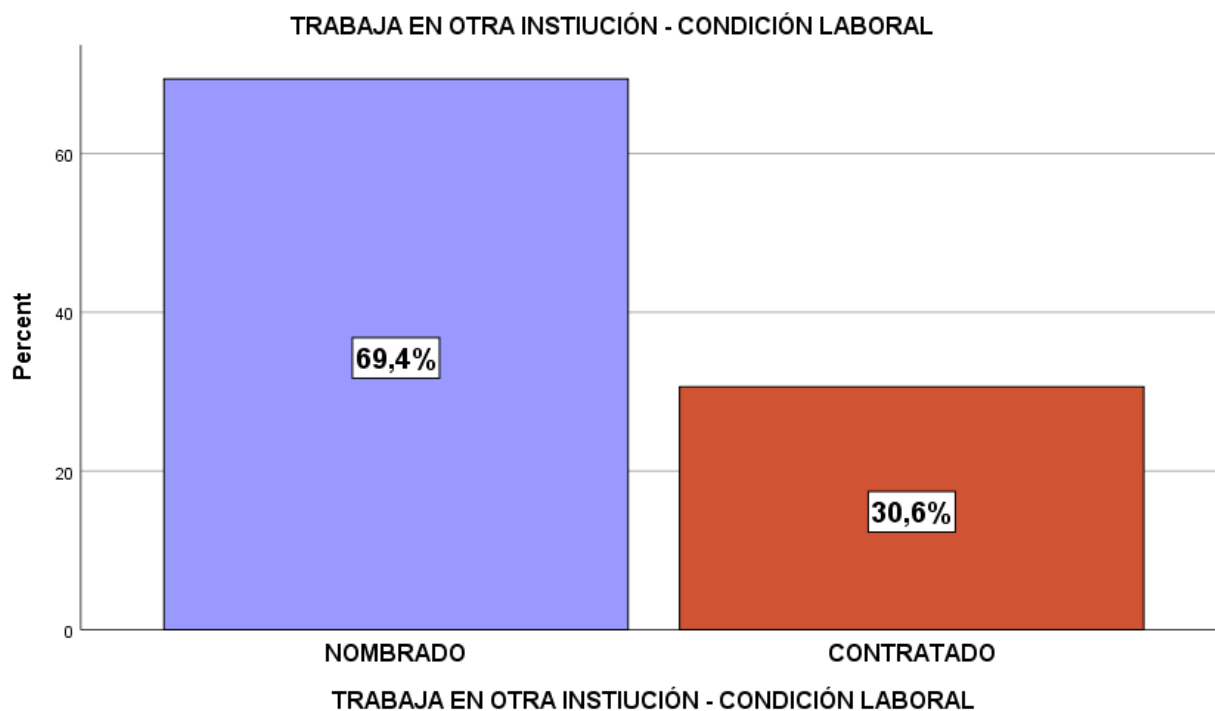


Figura 6. Trabaja en otra institución – condición laboral de docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 15

Nivel del síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Síndrome de Burnout	N=49	
	fi	%
Nivel Alto	13	26,5
Nivel Moderado	13	26,5
Nivel Bajo	23	46,9
Total	49	100.0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel del síndrome de burnout de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes tienen un nivel bajo [49,9%(23)] y en el mismo nivel los docentes tienen un nivel alto y moderado con un [26,5%(13)].

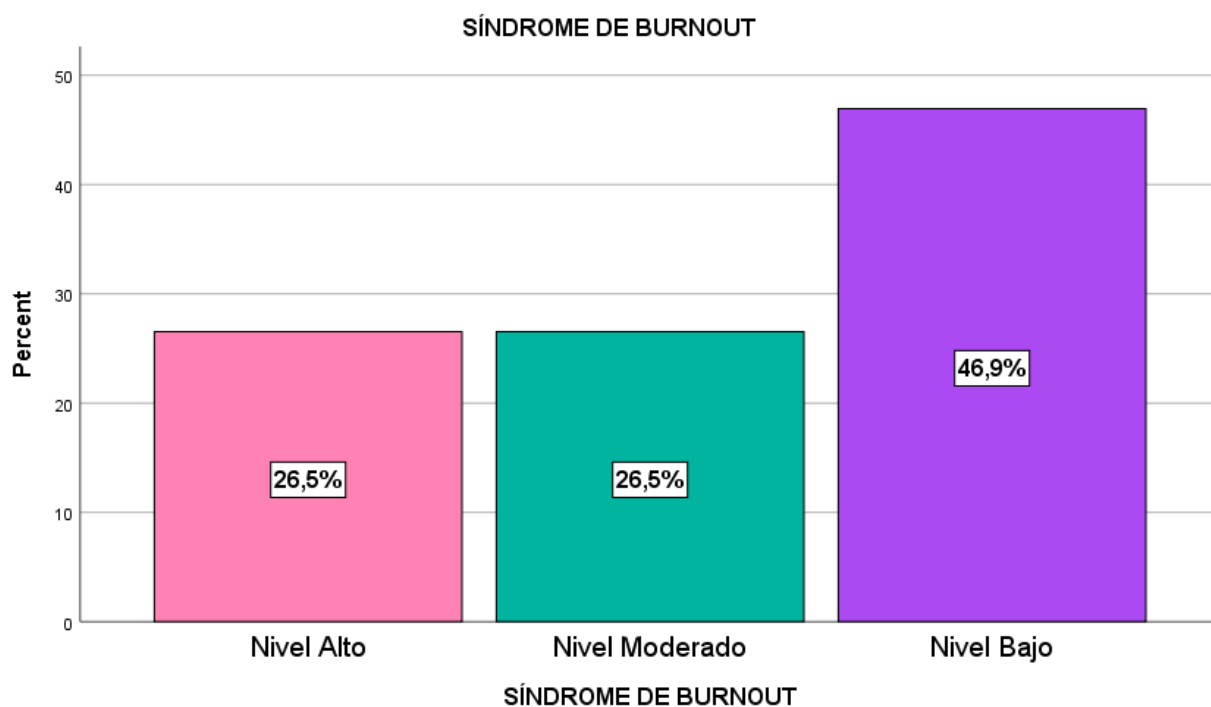


Figura 7. Descripción del nivel del síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 16

Nivel de la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Agotamiento emocional	N=49	
	fi	%
Nivel Alto	17	34,7
Nivel Moderado	11	22,4
Nivel Bajo	21	42,9
Total	49	100.0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los

docentes tienen un nivel bajo [42,9%(21)], así también muestra una buena cantidad de docentes con nivel moderado [34,7%(17)] y los docentes en menor cantidad con un nivel bajo [22,4%(11)].

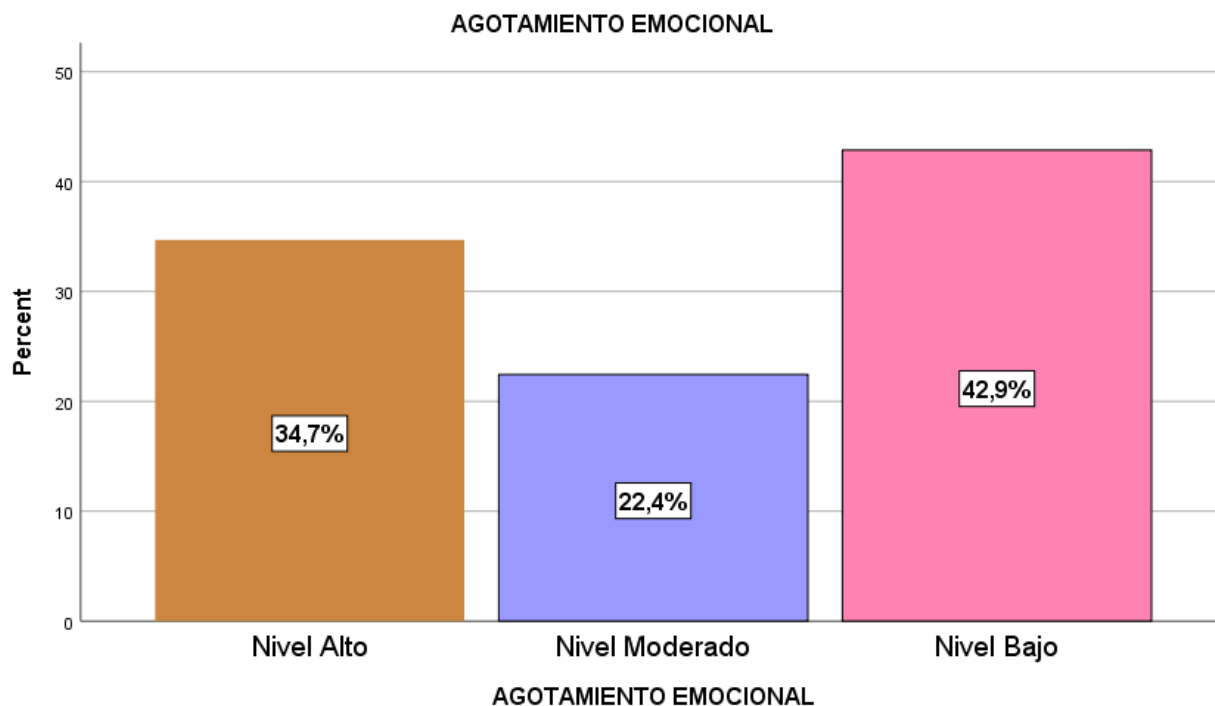


Figura 8. Descripción del nivel de la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 17

Nivel de la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Despersonalización	N=49	
	fi	%
Nivel Alto	3	6,1
Nivel Moderado	27	55,1
Nivel Bajo	19	38,8
Total	49	100.0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la dimensión despersonalización de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes tienen un nivel moderado [55,1%(27)], así también muestra una buena cantidad de docentes con nivel bajo [38,8%(19)] y los docentes en menor cantidad con un nivel alto [6,1%(3)].

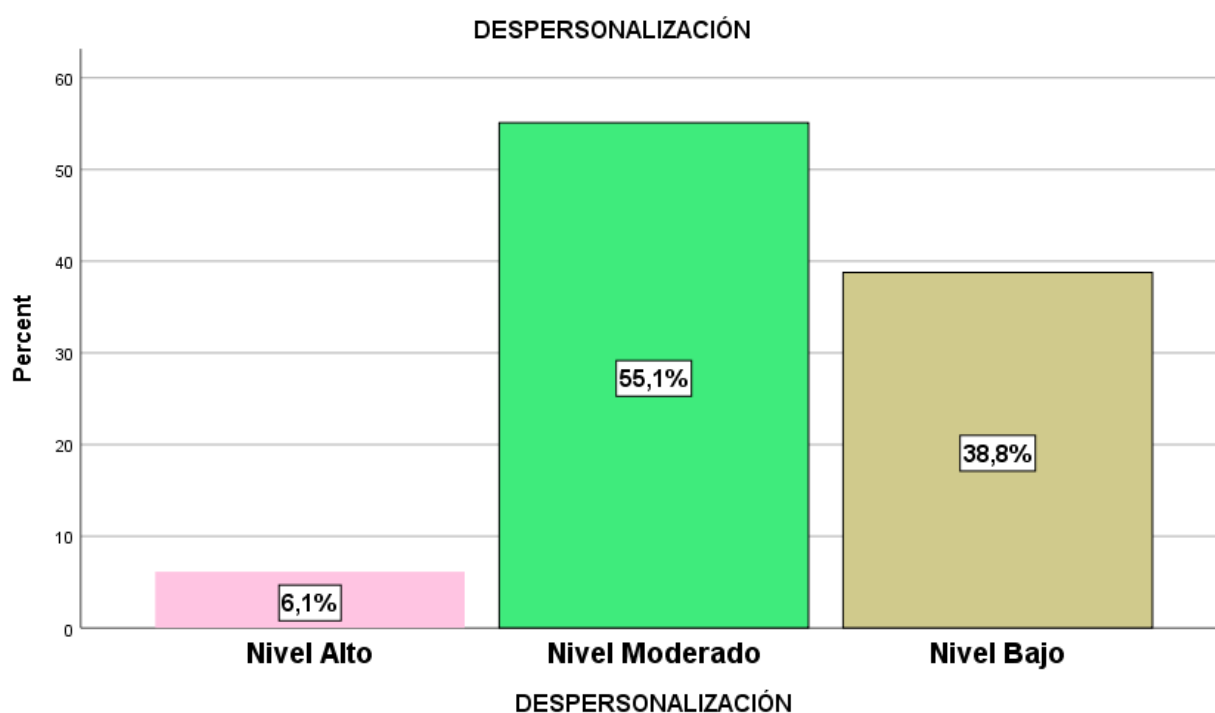


Figura 9. Descripción del nivel de la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 18

Nivel de la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Realización personal	N=49	
	fi	%
Nivel Alto	12	24,5
Nivel Moderado	1	2,0

Nivel Bajo	36	73,5
Total	49	100.0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la dimensión realización personal de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes tienen un nivel bajo [73,5%(36)], así también muestra una buena cantidad de docentes con nivel alto [24,5%(12)] y los docentes en menor cantidad tienen un nivel moderado [2,0%(1)].

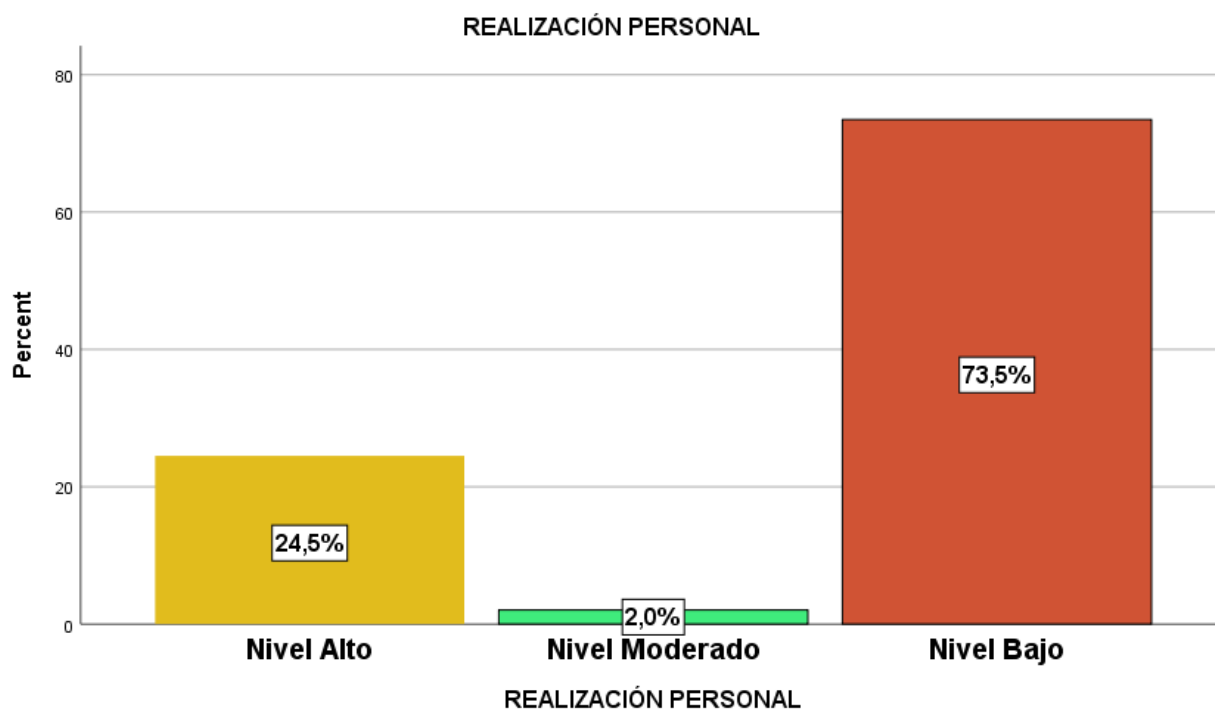


Figura 10. Descripción del nivel de la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 19

Nivel de satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Satisfacción laboral	N=49	
	fi	%
Muy Insatisfecho	4	8,2
Insatisfecho	17	34,7
Promedio	17	34,7
Satisfecho	9	18,4
Muy Satisfecho	2	4,1
Total	49	100.0

Fuente. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel satisfacción laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes se encuentran insatisfechos y promedio [34,7%(17)], así también muestra una buena cantidad de docentes se encuentran satisfechos [18,4%(9)] y los docentes en menor cantidad se encuentran muy satisfechos [4,1%(2)].

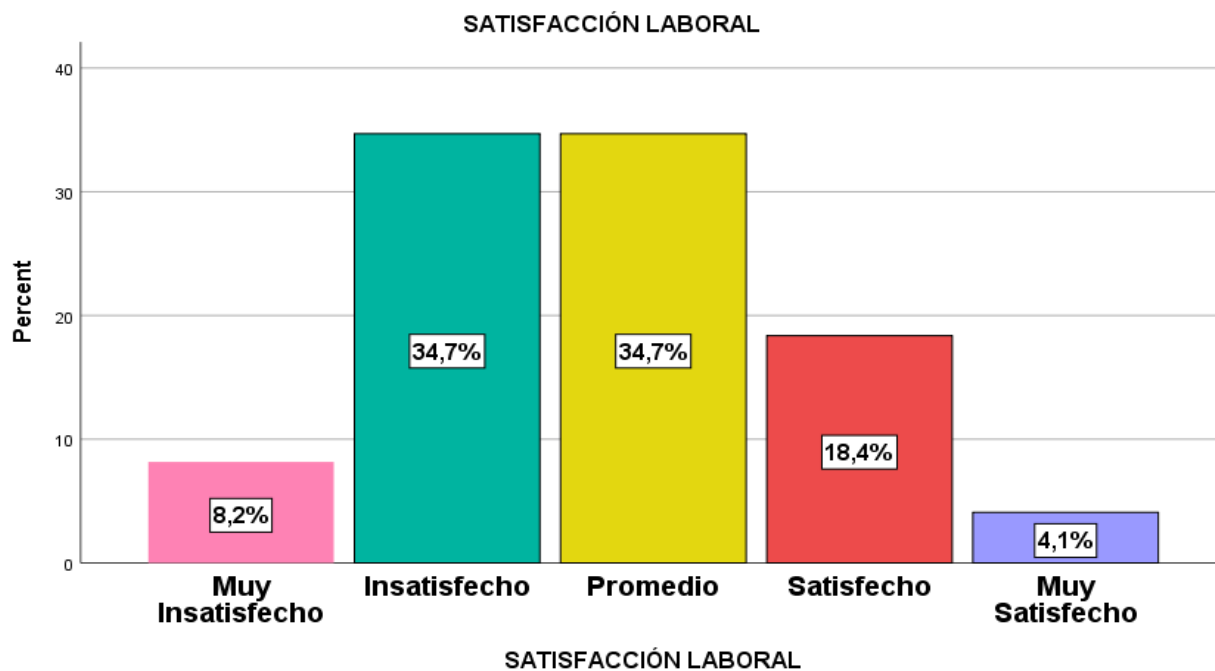


Figura 11. Descripción del nivel de la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 20

Nivel de síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Síndrome de burnout	Satisfacción laboral										Total	
	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Alto	4	8,2	7	14,3	0	0,0	0	0,0	2	4,1	13	26,5
Nivel Moderado	0	0,0	8	16,3	2	4,1	3	6,1	0	0,0	13	26,5
Nivel Bajo	0	0,0	2	4,1	15	30,6	6	12,2	0	0,0	23	46,9
Total	4	8,2	17	34,7	17	34,7	9	18,4	2	4,1	49	100,0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de síndrome de burnout y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes se encuentran un nivel bajo de síndrome de burnout y promedio de satisfacción laboral [30,6%(15)], así también muestra una buena cantidad de docentes tienen un nivel moderado de síndrome de burnout y con satisfacción laboral insatisfecho [16,3%(8)] y los docentes en menor cantidad se encuentran un nivel bajo de síndrome de burnout y satisfacción laboral insatisfecho [4,1%(2)], también con la misma cantidad encontramos a docentes con un nivel moderado de síndrome de burnout y satisfacción laboral promedio como también docentes con un nivel alto de síndrome de burnout y satisfacción laboral muy insatisfecho.

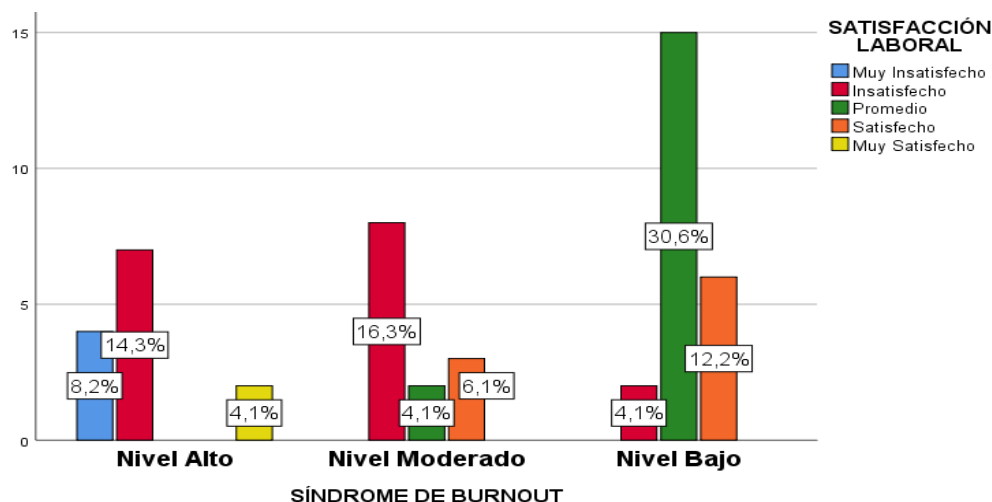


Figura 12. Descripción del nivel de síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 21

Nivel de la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Agotamiento emocional	Satisfacción laboral										Total	
	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Alto	4	8,2	11	22,4	2	4,1	0	0,0	0	0,0	17	34,7
Nivel Moderado	0	0,0	4	8,2	2	4,1	3	6,1	2	4,1	11	22,4
Nivel Bajo	0	0,0	2	4,1	13	26,5	6	12,2	0	0,0	21	42,9
Total	4	8,2	17	34,7	17	34,7	9	18,4	2	4,1	49	100,0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes se encuentran un nivel bajo de agotamiento emocional y promedio de satisfacción laboral [26,5%(13)], así también muestra una buena cantidad de docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional y con satisfacción laboral

insatisfecho [22,4%(11)] y los docentes en menor cantidad se encuentran un nivel bajo de agotamiento emocional y satisfacción laboral insatisfecho [4,1%(2)], también con la misma cantidad encontramos a docentes con un nivel moderado de agotamiento emocional y satisfacción laboral promedio como también docentes con un nivel alto de agotamiento emocional y satisfacción laboral promedio y finalmente docentes con un nivel moderado de agotamiento emocional y satisfacción laboral muy satisfecho.

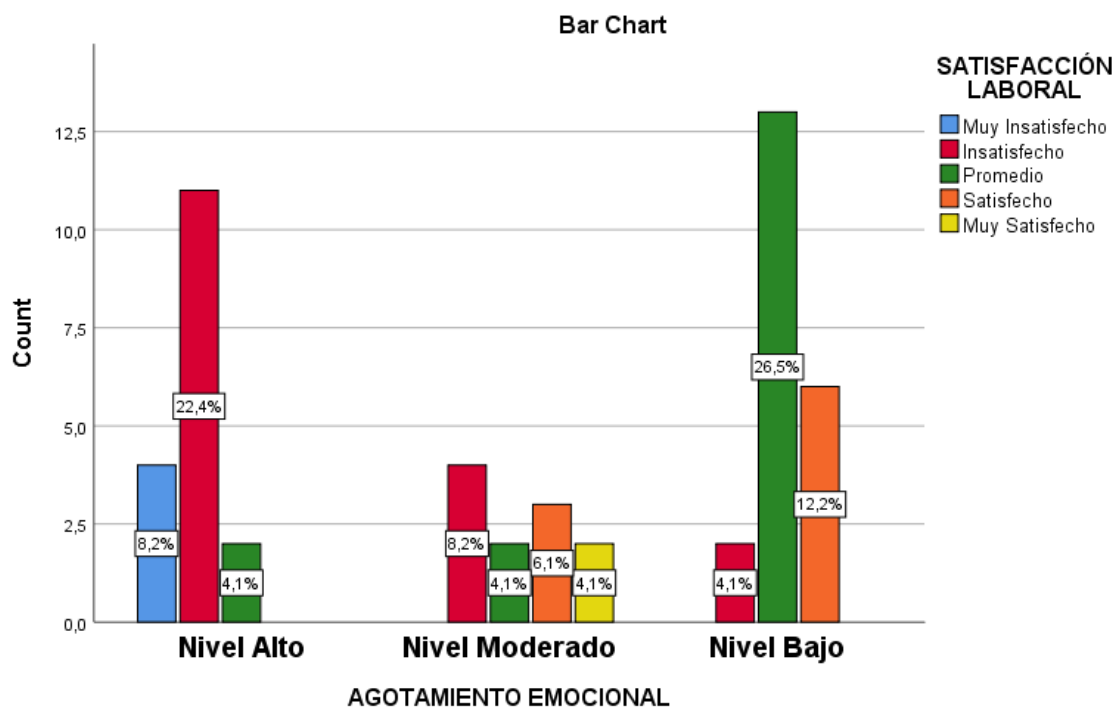


Figura 13. Descripción del nivel de la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 22

Nivel de la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Despersonalización	Satisfacción laboral										Total	
	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Alto	0	0,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0	2	4,1	3	6,1
Nivel Moderado	4	8,2	10	20,4	7	14,3	6	12,2	0	0,0	27	55,1
Nivel Bajo	0	0,0	6	12,2	10	20,4	3	6,1	0	0,0	19	38,8
Total	4	8,2	17	34,7	17	34,7	9	18,4	2	4,1	49	100,0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la despersonalización emocional y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes se encuentran un nivel moderado de despersonalización e insatisfecho de satisfacción laboral de igual manera encontramos docentes se encuentran un nivel bajo de despersonalización y promedio de satisfacción laboral con un [20,4%(10)], así también muestra una buena cantidad de docentes tienen un nivel moderado de despersonalización y promedio de satisfacción laboral insatisfecho [14,3%(7)] y los docentes en menor cantidad se encuentran un nivel alto de despersonalización y satisfacción laboral muy satisfecho [4,1%(2)].

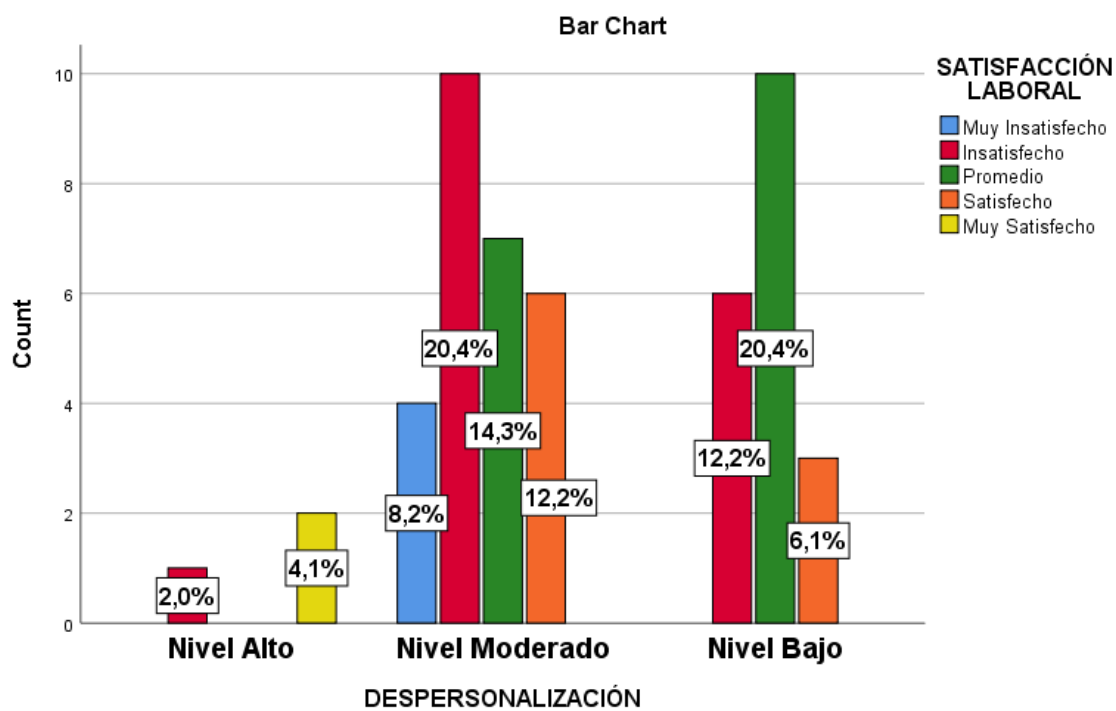


Figura 14. Descripción del nivel de la dimensión despersonalización y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Tabla 23

Nivel de la realización personal y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Realización personal	Satisfacción laboral										Total	
	Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Alto	4	8,2	6	12,2	0	0,0	0	0,0	2	4,1	12	24,5
Nivel Moderado	0	0,0	1	2,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0
Nivel Bajo	0	0,0	10	20,4	17	34,7	9	18,4	0	0,0	36	73,5
Total	4	8,2	17	34,7	17	34,7	9	18,4	2	4,1	49	100,0

Fuente. Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Análisis e interpretación: En la presente tabla, al describir el nivel de la realización personal y satisfacción laboral de los docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; se observa, que la mayor cantidad de los docentes se encuentran un nivel bajo de realización personal y promedio de satisfacción laboral con un [34,7%(17)], así también muestra una buena cantidad de docentes tienen un nivel bajo de realización personal e insatisfecho de satisfacción laboral [20,4%(10)] y los docentes en menor cantidad se encuentran un nivel moderado de realización personal y satisfacción laboral insatisfecho [2,0%(1)].

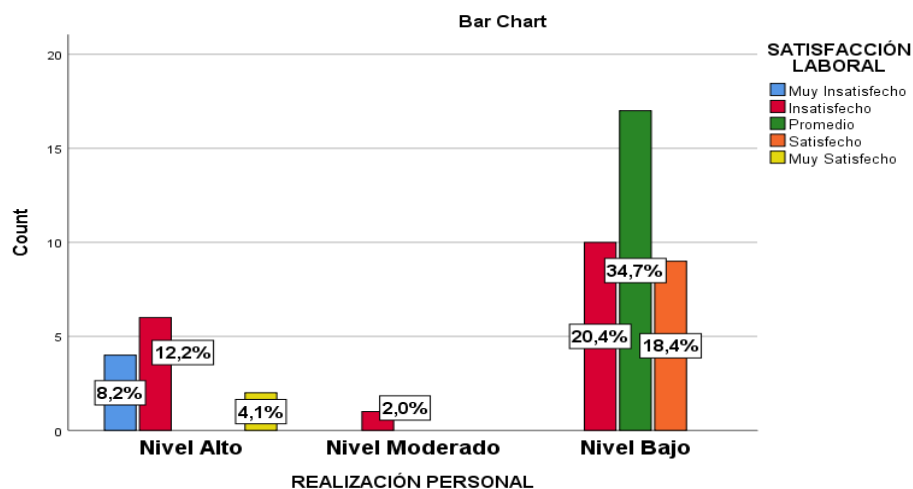


Figura 15. Descripción del nivel de la dimensión realización personal y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 24

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Estadísticas	Prueba de normalidad Shapiro Wilk	
	Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Muestra	45	45
Media	2.20	2.00
Desviación Estándar	0.841	0.475
Estadístico	0.760	0.990
Significancia	0.000	0.001

Fuente: SPSS V.23

Análisis.

En la presente tabla se observa la prueba de normalidad Shapiro Wilk en las variables; Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral, en donde al analizar la variable de Síndrome de Burnout, se obtuvo un valor estadístico fue de 0.760, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal, del mismo modo al analizar la Satisfacción laboral

se obtuvo un valor estadístico de 0.990, con una significancia de 0.000 estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman.

Contrastación de hipótesis general

H_i: Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_o: No existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Tabla 25

Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Síndrome de burnout	0.521	0.000
Satisfacción laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis: En la presente tabla 19 se analiza mediante la prueba estadística Rho de Spearman, la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.521$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre el

síndrome de burnout con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.521 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Contrastación de hipótesis específicas

H_{i1} : Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{o1} : No existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Tabla 26

Relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Variables de correlación	Rho	Significancia
Agotamiento emocional	0.614	0.000
Satisfacción laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis: En la presente tabla 20 se analiza mediante la prueba estadística Rho de Spearman, relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor Rho = 0.614, con $p = 0.000$ ($p <$

0.05); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.614 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{i2} : Existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{o2} : No existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Tabla 27

Relación entre la dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Variables de correlación	Rho	Significancia
Despersonalización	0.526	0.000
Satisfacción laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis: En la presente tabla 21 se analiza mediante la prueba estadística Rho de Spearman, relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor Rho = 0.526, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo

que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.526 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H_{i3}: Existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

H₀₃: No existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Tabla 28

Relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Realización personal	0.432	0.002
Satisfacción laboral		

Fuente. Elaboración propia

Análisis: En la presente tabla 22 se analiza mediante la prueba estadística Rho de Spearman, relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio

Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.432$, con $p = 0.002$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de realización personal con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.432 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

5.3.Discusión de resultados

- En la presente investigación se buscó determinar la relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Según el tratamiento estadístico y de acuerdo al resultado obtenido mediante la prueba estadística Rho de Spearman, la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.521$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.521 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación inversa positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

- Asimismo, en la investigación de Calderón y Barrios (2020) tuvo como objetivo de estudio la correlación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en profesores de Psicología de una universidad privada de Lima - 2019. “Para lograr este objetivo se aplicó el ESL y el MBI, obteniendo datos que validaron y aseguraron la confiabilidad en ambos casos. Los resultados muestran que el 46,7% de la muestra tiene un alto índice de agotamiento emocional, el 33,3% un alto índice de despersonalización y el 60% un alto índice de realización personal. Ante esto, se indica que no existe el síndrome de burnout en la muestra. Por otro lado, el 53,3% de la muestra puntúa bajo en satisfacción laboral. En cuanto a las correlaciones, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización puntúan positiva y significativamente con la satisfacción laboral, lo que estaría relacionado con las puntuaciones descriptivas mencionadas anteriormente. Es posible que los factores intrínsecos asociados a la realización personal estén actuando como factores protectores frente a la baja satisfacción laboral y sus efectos negativos”.
- A su vez en el estudio de Chinchayán y Rebaza (2020) desarrollaron una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los servidores del Instituto Tecnológico Superior de Trujillo, 2019. “Sus resultados fueron que no existe relación directa entre las variables al mostrar un valor de $Rho = 0,190$, lo que implica una relación directa muy baja entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, con $p = 0,120$ mayor a $0,05$., asimismo en la presente investigación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.521$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a $0,5\%$ se admite que el síndrome de burnout se relaciona de manera inversa con la satisfacción laboral, esto se debe a que los docentes mientras más satisfechos se sienten

laboralmente menor síndrome de burnout presentan en el cual pueden influir aspectos ambientales inmediatos a cada individuo.

5.4. Aporte científico de la investigación

La contribución científica de la presente investigación radica en el hecho que al ser un tipo de investigación correlacional implica el conocimiento de un aspecto de la realidad que se refiere a la relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de docentes en educación superior, que está relacionada con los aspectos psicológicos de los mencionados, como el proceso de enseñanza que les permite obtener un desenvolvimiento académico, que se cuantifica el logro de aprendizaje de sus estudiantes; Al determinar que existe una relación inversa positiva entre las variables estudiadas, una vez más se reafirma que el síndrome de burnout es una variable que está relacionada en muchos aspectos del comportamiento humano y es fundamental en el desarrollo personal de los docentes”. Del mismo modo, al determinar la satisfacción personal en este estudio, se encuentra que los docentes se ubican en un nivel promedio.

CONCLUSIONES

Como resultado del presente estudio y discusión realizada he llegado a las siguientes conclusiones:

- La relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.521$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.521 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
- La dimensión de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.614$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.614 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional

y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- La dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.526$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de despersonalización con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.526 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- La dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; en donde se obtuvo el valor $Rho = 0.432$, con $p = 0.002$ ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0,5% se admite que existe relación entre la dimensión de realización personal con la satisfacción laboral, así mismo con el valor Rho de 0.432 el cual se interpreta según el coeficiente de correlación de Spearman en donde se observa que existe un grado de correlación positiva moderada; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la de investigación (H_i) en la que se afirma Existe relación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco”.

SUGERENCIAS

1. A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, programar sesiones educativas en relación al Síndrome de Burnout para mejorar la salud de los docentes universitarios además esto ayudará a mejorar su satisfacción laboral.
2. A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, realizar una reunión de dialogo sobre los resultados de la presente investigación al decano y docentes con el fin de profundizar la información y de esta manera poner al servicio de la comunidad educativa aportando propuestas en cuanto a burnout y estrategias para mejorar el logro de satisfacción laboral.
3. Al decano, recomendar que establezca convenio con el Centro de Salud Mental Comunitario Universitario “Virgilio López Calderón” para que se realice intervención terapéutica individual y grupal a los docentes.
4. A los docentes, Participar de ferias de salud mental y charlas educativas con el fin de mejorar su estabilidad emocional ya que esto ayudara en cuanto a su satisfacción en su centro de trabajo y buscar mecanismos para no tener síndrome de burnout.

REFERENCIAS

- Aguilar-Morales, N., Magaña, D., & Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2661784>
- Alcaraz-Gaytán, L., Amador-Licona, N., Guízar-Mendoza, J. M., García-Valadez, E., & Carpio-Mendoza, J. J. (2019). Factores relacionados con la capacidad laboral en médicos adscritos y residentes. *Medicina Interna de México*, 35(4), 507-514.
- Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2002). Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas. *Ciriec. Revista de economía pública, social y cooperative*. 40, 195-212.
- Cáceres, P., Beio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Revista Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13.
- Calderón, M.A., & Barrios, J. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesores de psicología de una universidad privada de Lima - 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica del Perú, Lima – Perú.
- Campiño, A., & Muñoz, V. (2020). *Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*. (Tesis de grado). Universidad Católica de Pereira, Colombia.

- Cantos, G. J. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. *Revista San Gregorio* (33), 127-137. <https://bit.ly/3uP0Mn3>
- Chinchayán, L.M., & Rebaza, M.J. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el Instituto Superior Tecnológico Trujillo, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo, Trujillo-Perú.
- Chini, B. (2003). Les facteurs de stress professionnel - Enquête auprès des salariés des services interentreprises. *Archives des Maladies Professionnelles et de Médecine du Travail*, 64, 297-309.
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Cordero, P. & Vargas, A. (2019) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales y Privadas del Distrito de San Martín de Porres* (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima. Perú. Recuperado de: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20VARGAS%20S%20c%28%20NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Revista Educación*, 57-72. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>

- De Nobile, J.J., & McCornick, J. (2006). *Biographical differences and job satisfaction of Catholic primary school staff*. In Annual Conference of the Australian Association for Research in Education. 2006.
- El-Sayed, S. H., El-Zeiny, H. H., & Adeyemo, D. A. (2014). Relación entre el estrés ocupacional, la inteligencia emocional y la autoeficacia entre los miembros de la facultad de enfermería de la Universidad de Zagazig, Egipto. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(4), 183. DOI: <https://doi.org/10.5430/jnep.v4n4p183>
- Emberland, J. S., & Knardahl, S. (2015). Contribución de las exposiciones laborales psicológicas, sociales y mecánicas a la baja capacidad laboral: un estudio prospectivo. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(3), 300-314. DOI: 10.1097 / JOM.0000000000000353
- Estupiñan, M.P., & Montilla, L.V. (2014). *Caracterización del síndrome de burnout en docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores*. (Tesis de pregrado). Fundación Universitaria Los Libertadores, Colombia.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, (18-47).
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(03), 415-444.
- García, A., & Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina: Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives*, 22(1), 1-18.
- Gholipur, A., Saeidinejad, M., & Zehtabi, M. (2009). La explicación de los comportamientos anti-ciudadanía en los lugares de trabajo. *International Business Research*, 2(4), 76-86. DOI: 10.5539 / ibr.v2n4p76

- Gómez, J.C., & Molina, L.X. (2020). *Artículo de literatura gris sobre el impacto del contrato psicológico y la justicia organizacional en la aparición del síndrome de burnout en docentes universitarios*. [Trabajo de grado]. Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª. edición). Editorial CENCAGE Learning.
- Hernández. R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. Edit. Graw Hill, México.
- Hernández. R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. Edit. Graw Hill, México.
- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, universidad nacional autónoma de honduras, octubre-noviembre de 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Nicaragua.
- Huerta, R., Maguiña, M., Ramírez, E., & Henostroza, P. (2021). Estrés ocupacional y capacidad de trabajo percibidos en docentes universitarios peruanos de edad avanzada. *Revista San Gregorio*, 0(45). doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i45.1363>
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (2nd ed)*. Recuperado de https://www.intestcom.org/files/guideline_test_adaptation_2ed.pdf

- Linares, O., & Guitierrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2, 31-6.
- Liu, X.S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-84.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall
- Meza, E. (2018). *Desgaste laboral y desempeño de los docentes odontólogos en la Universidad de Huánuco – año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú.
- Milczarek, M., Schneider, E., & Rial, E. (2009). OSH in figures: Stress at work. *European Agency for Safety and Health at Work*.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*. 7(1), 43-57.
- Mosley, D., Megginson, L. y Pietri, P. (2005). *Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. (6ª edición). México: Thomson.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.
- Murillo. S., Calderón, G. & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*. 16(25), 109-137.

- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª Ed.). México: McGraw Hill-Interamericana.
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://bit.ly/3qc0JhO>
- Păduraru, M. E. (2014). Fuentes de estrés laboral entre profesores universitarios: un estudio de caso para las universidades rumanas. *Revista de Management Comparat Internațional*, 15(1), 49-56. <https://bit.ly/3c1bsGv>
- Perlman, B., & Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35, 283-305.
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Redu Revista de docencia universitaria*, 14(2), 261-292.
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64 - 83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Raimonda, A., & Modesta, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164. doi:<https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo. Recuperado de <https://bit.ly/2Y7QEGi>

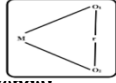
- Ramírez., P.T., Ortiz, M.L., Carrasco, M.A., Herrera, G.L., & Martínez, C.V. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 66-78. Epub 01 de diciembre de 2020.<https://doi.org/10.2916/inter.7.2.8>
- Redondo, V. (2014). Discapacidad y capacidad laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(1), 189-195. <https://bit.ly/3kP2Gzx>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* - 12a Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.) Pearson educación, México.
- Rodríguez, J.A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es
- Saborío, L y Hidalgo, L. (2015) Síndrome de Burnout- Medicina Legal de Costa Rica. vol.32 n.1 Heredia Jan./Mar. 2015. ISSN 1409-0015. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Sarmiento, G. (2019) *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey (*MBI-GS*). En C. Maslach, S.E. Jackson & M.P. Leiter (Eds.). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3ª ed.) (pp.19-26). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Seifert, T., & Umbach, P. (2008). The Effects of Faculty Demographic Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction. *Res High Educ* (49), 357–381. Doi:10.1007/s11162-007-9084-1
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2015). Satisfacción laboral, estrés y estrategias de afrontamiento en la profesión docente: ¿qué dicen los maestros? *International Education Studies*, 8, 181-92. DOI: 10.5539 / ies.v8n3p181
- Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública*, 14 (1s), 56-67.
- Triadó, X.M., Aparicio, P., Freixa, M., & Torrado, M. (2015). Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso en grados de ciencias sociales. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 203-229. <http://dx.doi.org/10.4995/redu.2015.6454>
- Yang, D., Kang, D., Kim, Y. K., Kim, Y. H., Yang, Y., Cha, S., . . . Kim, J. E. (2013). Fiabilidad del cuestionario de índice de capacidad laboral autoadministrado entre trabajadores coreanos. *Ergonomics*, 56(11), 1652-1657. DOI: 10.1080 / 00140139.2013.835073

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO
¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?	<p>GENERAL</p> <p>-Determinar la relación inversa que existe entre el Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Medicina en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>-Identificar la relación inversa entre la dimensión de Agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>-Identificar la relación inversa entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>-Identificar la relación inversa entre la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación inversa entre el Burnout y la satisfacción laboral en los Docentes de la facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>Ho: Existe relación inversa entre el Burnout y la satisfacción laboral en los Docentes de la facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe relación inversa entre la dimensión de Cansancio emocional del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>Ho: No Existe relación inversa entre la dimensión de Cansancio emocional del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>H2: Existe relación inversa entre la dimensión de despersonalización del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>Ho: No Existe relación inversa entre la dimensión de despersonalización del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>H3: Existe relación inversa entre la dimensión de realización personal del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes.</p> <p>Ho: No Existe relación entre la dimensión de despersonalización del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes</p>	<p>SÍNDROME DE BURNOUT</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Relación personal</p>	<p>Maslach docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Tensión laboral - Frustración emocional - Exceso de trabajo - Estrés laboral. <p>Maltrato al alumno</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insensibilidad - Desinterés - Culpabilidad <p>Comprensión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Influencia positiva - Vitalidad personal - Atmosfera laboral relajada <p>Reconocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Logro - Compensación - Oportunidades de promoción 	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p>Representación Simbólica:</p>  <p>Leyenda: M: Muestra de Investigación O1: Burnout O2: Satisfacción laboral r: Relación entre ambas variables</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo es no probabilístico, de tipo censal constituyendo una población – muestra.</p> <p>Técnicas Estadísticas -Análisis estadístico descriptivo e inferencial.</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) -Satisfacción laboral</p>	<p>El método de análisis de los datos a obtener en esta investigación, será de la siguiente forma:</p> <p>Dentro de la tabulación y el análisis de datos, se tendrá en cuenta:</p> <p>a) Análisis descriptivo Se realizará un análisis descriptivo de interés en la posición y dispersión de la medida de los datos, de acuerdo a la necesidad del estudio.</p> <p>b) Análisis Inferencial. Para la contratación de las hipótesis se utilizará la Prueba de correlaciones para establecer la relación entre las dos variables en estudio y con una probabilidad de $p < 0.05$. Para el procesamiento de los datos se utilizará el Paquete Estadístico SPSS versión 25.0 para Windows.</p>



ANEXO. 02 Consentimiento Informado



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

OBJETIVO: Determinar la relación inversa que existe entre el Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

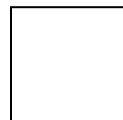
INVESTIGADOR: SANTIAGO ORTIZ JHONY KEYBERS

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2023



ANEXO. 03 Instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN –HUÁNUCO



ESCUELA DE POSGRADO

Código: _____

Fecha: / /

INVENTARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH (ADAPTADO POR FERNÁNDEZ 2002)

Edad..... años

Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

Situación civil: 1. Casado 2. Soltero 3. Divorciado/separado 4. Viudo

Número de hijos..... (si no tiene, ponga 0)

Años de experiencia en la enseñanza.....

Asignatura(s) que imparte.....

Situación laboral actual: () Contratado () Nombrado

Categoría laboral: () Auxiliar () Asociado () Principal

Trabaja en otra institución.....

condición: () contratado () nombrado

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado

Gracias

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
02	Al final de la jornada me siento agotado.							
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
05	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
06	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos							
08	Me siento agotado por el trabajo							
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis							

	alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC DE SONIA PALMA CARRILLO,
(2005)**

INSTRUCCIONES. Esta es una escala que le permitirá a usted reflexionar sobre el grado de insatisfacción o satisfacción con su experiencia laboral en esta universidad. Para lo cual le regamos contestar esta escala eligiendo la opción que mejor describa su experiencia personal.

Gracias.

Totalmente de acuerdo TA
De acuerdo A
Indeciso I
En desacuerdo D
Totalmente en desacuerdo TD

N°	Ítems	TA	A	I	D	TD
01	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
05	Me siento mal con lo que gano					
06	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
07	Me siento útil con la labor que realizo.					
08	El ambiente donde trabajo es confortable					
09	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo					

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

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.				
	2-Al final de la jornada me siento agotado.				
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo				
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.				
	8- Me siento agotado por el trabajo				
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.				
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.				
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.				
	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.				
DESPERSONALIZACIÓN	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.				
	10-Creo que me comporto de				

	manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo				
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.				
	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.				
REALIZACIÓN PERSONAL	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.				
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos				
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.				
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.				
	18- Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.				
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				
	21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de que Si, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y sello del juez



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO

Validación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo, (2005)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1-La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				
2-Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				
3-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
4-La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra				
5-Me siento mal con lo que gano				
6-Siento que recibo “maltrato” de parte de la empresa.				
7-Me siento útil con la labor que realizo.				
8-El ambiente donde trabajo es confortable				
9-El sueldo que tengo es bastante aceptable.				
10-La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				
11-Prefiero tomar distancia				

con las personas con quienes trabajo.				
12-Me disgusta mi horario.				
13-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
14-Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo				
15-La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				
16-Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas				
17-El horario de trabajo me resulta incómodo.				
18-Me complacen los resultados de mi trabajo				
19-Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido				
20-En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.				
21-Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
22-Me gusta el trabajo que realizo.				
23-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
24-Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				
25-Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo				
26-Me gusta la actividad que realizo				
27-Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo				

¿Hay algún ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de que Si, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y sello del juez



ANEXO N° 04
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	4	3	4
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	3	3
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	4	3	4	3
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	3	4	4
	8- Me siento agotado por el trabajo	3	4	3	4
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	3	4	4	4
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	3	4	3
	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	3	4	4
	DESPERSONALIZACIÓN	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	3
10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo		3	4	3	4
11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		4	4	4	4
15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.		4	4	3	4
REALIZACIÓN PERSONAL	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	3
	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	3	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	4	4	3	4
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	3	4	3
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	3	4	4
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	3	4	3	4
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	3	4
21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"
Mg. Econ. *Alejandra Aponte Vega*
Sección Pagaduría RDR - FFCH SIS y RDR



ANEXO N° 04
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	4	3	4
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	3	3
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	4	3	4	3
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	3	4	4
	8- Me siento agotado por el trabajo	3	4	3	4
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	3	4	4	4
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	3	4	3
	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	3	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	3	4
	10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	3	4	3	4
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.	4	4	3	4
REALIZACIÓN PERSONAL	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	3
	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	3	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	4	4	3	4
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	3	4	3
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	3	4	4
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	3	4	3	4
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	3	4
21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"
Mg. Econ. *Alejandra Aponte Vega*
Sección Pagaduría RDR - FFCCH SIS y RDR

ANEXO N° 04



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	4	4	4
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	3	3	4
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	3	4	3	4
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	3	4	4
	8- Me siento agotado por el trabajo	4	3	4	3
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	4
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	3	3	4
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	4	4	3
DESPERSONALIZACIÓN	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	3	4
	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	3
	10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	3	3	4
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	3	3
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad	4	3	3	3
REALIZACIÓN PERSONAL	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	4
	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	3	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	4	4	4	4
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	3	3	4
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	3
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	3	3	4	4
	19- He realizado muchas cosas que valem la pena en este trabajo.	4	4	3	4
21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	4	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que Sí, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Hospital Regional Hermilio Valdizán Medicina
Dr. Heriberto Hidalgo Carrasco
MÉDICO GASTROENTERÓLOGO
C.M.P. 19260-0000-130177



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO



Validación de la Escala de Satisfacción Laboral SI-SPC, de Sonia Palma Carrillo, (2005)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

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

¿Hay algún ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Qué ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez:

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Hospital Regional "Heriberto Gallasco"
Dr. Heriberto Gallasco
MÉDICO GASTROENTERÓLOGO
C.M.P. 12726 - R.M.P. 17077



ANEXO N° 04
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	4	4	4
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	3	3
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	4	3	3	4
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	3
	8- Me siento agotado por el trabajo	3	4	4	3
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	3
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	3	4	4
DESPERSONALIZACIÓN	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	3
	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	3	4
	10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	3	3	4	3
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.	4	3	3	3
REALIZACIÓN PERSONAL	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	3
	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	3	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	4	3
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	3	4	4
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	3	3	4	4
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	3
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	4	3
21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	4	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Ministerio Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Madroño"

Dra. Violeta Alva Díaz
MEDICO GINECO-OBSTETRA
C.M.P. 10770 DUC 19400



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
Validación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo, (2005)



TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermito Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

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

¿Hay algún ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Qué ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 INSTITUTO REGIONAL DE SALUD
 "HERMILIO VALDIZÁN MADRUGA"
 Dra. Violeta Alva DÍAZ
 MÉDICO GINECO-OBSTETRA

ANEXO N° 04



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	3
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	3	4	4
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	3	4	4	3
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	3	3
	8- Me siento agotado por el trabajo	4	3	4	4
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	3	3	4	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	3	3	3
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	3
	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	3	4	4	4
	DESPERSONALIZACIÓN	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	3
10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo		4	4	4	3
11- Me preocupo que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		3	4	3	4
15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.		3	4	4	4
22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.		3	4	3	4
REALIZACIÓN PERSONAL	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	4	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	4	3	3	3
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	3
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	3	3	4
	18-Me encuentro mimado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	3	3
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	4	3
	21- Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Bureau Regional de Salud
Hospital General "Hermilio Valdizán" Huánuco.
Carlos Navarro Manchego,
MED. ESPECIALISTA DE EMERGENCIAS Y UROLOGÍA (MÉDICO)
C.M.P. 15784 - R.N.E. 12237

ANEXO Nº 04



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por
Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	3
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	4	3	4	4
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	3	4	4	3
	6-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	3	3
	8- Me siento agotado por el trabajo	4	3	4	4
	13-Me siento frustrado por mi trabajo.	3	3	4	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	3	3	3
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	3
DESPERSONALIZACIÓN	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	3	4	4	4
	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	3	4
	10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	3
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	3	4	3	4
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.	3	4	4	4
REALIZACIÓN PERSONAL	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	3	4
	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	4	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	3	3	3
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	3
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	3	3	4
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	3	3
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	4	3
21- Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	3	4	3	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 Dirección Regional de Salud
 Hospital Regional "Hermilio Valdizán" Huánuco
 Carlos Navarro Manchego,
 MED. AREA DE EMERGENCIA Y UROLOGIA HUÁNUCO
 CMP: 15784 - RNE: 12237



ANEXO Nº 04
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR
EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO
VALDIZÁN - HUÁNUCO



Validación del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández, 2002)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

DIMENSIÓN	Ítems	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CANSANCIO EMOCIONAL	1-Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	3	4	3
	2-Al final de la jornada me siento agotado.	3	4	4	3
	3-Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	4	3	4	4
	6- Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	3	3	3
	8- Me siento agotado por el trabajo	4	4	4	3
	13-Me siento frustrado por mi trabajo	3	4	4	3
	14-Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	3	3
	16- Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	4	4	4
	20-En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	3	3	3
DESPERSONALIZACIÓN	5- Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	4
	10-Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	3	3	4
	11- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	3	4	4	4
	15- Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la Universidad.	4	4	4	4
	22- Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	3
REALIZACIÓN PERSONAL	4- Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	3	3	4
	7- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	3	4
	9- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	3	4	4	4
	12- Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	3	4
	18-Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	3	4	4
	19- He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	3	4	3
	21- Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	3	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de que SI, ¿Que dimensión o ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medicina"
Med. Rónald Gamarra Poma
JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
CARR. CAYLLO - HNE. 31405



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS
UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
 Validación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Santa Palma Carrillo, (2005)

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Nombre del experto:

Especialidad:

Calificar con 1 (DEFICIENTE), 2 (ACEPTABLE), 3 (MUY BUENO) o 4 (EXCELENTE) cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

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

¿Hay algún ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de que SI, ¿Qué ítem falta?

Decisión del experto: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del juez

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 Hospital Regional "Herminio Valdizán Modrano"
 C/RESOLUCIÓN N° 001/2015
 Med. **Ronald Gamarra Poma**
 JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
 C/HR 53192 - RNE. 31495

NOTA BIOGRÁFICA

Médico Cirujano por la Universidad Nacional Herminio Valdizan de Huánuco, con segunda especialidad en Medicina Intensiva en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por la Universidad Mayo de San Marcos, candidato a la Maestría en Educación con Mención en investigación y Docencia Superior por la Universidad Nacional Herminio Valdizan de Huánuco. Actualmente docente de Medicina Interna I, Introducción a la Clínica y coordinador de internado médico en la Universidad Nacional Herminio Valdizan de Huánuco, Médico Intensivista en Hospital I Tingo María y Hospital Regional Herminio Valdizan en Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **19:00 horas** del día **27 DE DICIEMBRE DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL	Secretario
Dr. Zosimo Pedro JACHA AYALA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO (RESOLUCIÓN N° 1423-2021-UNHEVAL-FCE/D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Don Jhony Keybers SANTIAGO ORTIZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

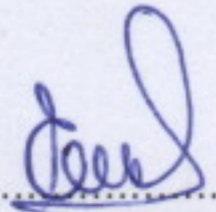
- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

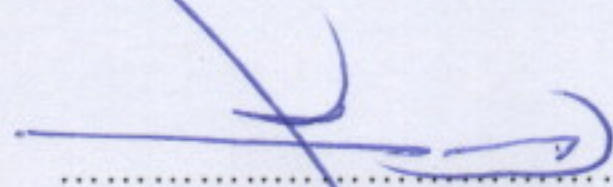
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... Dieciocho (18),
 Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 20:20 horas del día 27 de diciembre de 2023.


 SECRETARIO
 DNI N° 22408286


 PRESIDENTE
 DNI N° 04025628


 VOCAL
 DNI N° 22407184

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 3574-2023-UNHEVAL-FCE/D).

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE
NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE
LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO”**

DECLARACIÓN JURADA

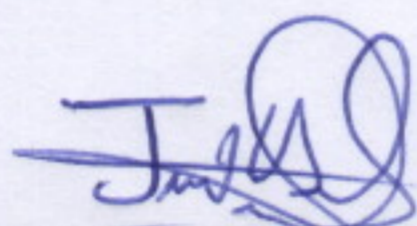
Yo, Jhony Keybers Santiago Ortiz, identificado con DNI 42994435, con domicilio en calle Los Eucaliptos 136, distrito de Pillcomarca, provincia de Huánuco, departamento de Huánuco; aspirante al grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia superior.

DECLARANDO BAJO JURAMENTO QUE:

La tesis titulada **“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO”** fue elaborada dentro del marco ético y legal en su redacción. Si en el futuro se detectara evidencias de vulnerabilidad en el sistema antiplagio mediante actos que lindan con lo ético y legal, me someto a las sanciones a que hubiera lugar.

Huánuco, 18 de enero 2024.

Firma



Jhony Keybers Santiago Ortiz



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0032-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **10% de similitud**, correspondiente al interesado **Jhony Keybers SANTIAGO ORTIZ**, de la Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO**, considerando como asesor al **Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 27 de noviembre de 2023.



DR. LESTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ
DIRECTOR (E) DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

AUTOR

Jhony Keybers SANTIAGO ORTIZ

RECUENTO DE PALABRAS

16409 Words

RECUENTO DE CARACTERES

88593 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

374.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 27, 2023 10:56 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 27, 2023 10:58 AM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	SANTIAGO ORTIZ JHONY KEYBERS							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	943722751
Nro. de Documento:	42994435				Correo Electrónico:	JHONY_KEYBERS@HOTMAIL.COM		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

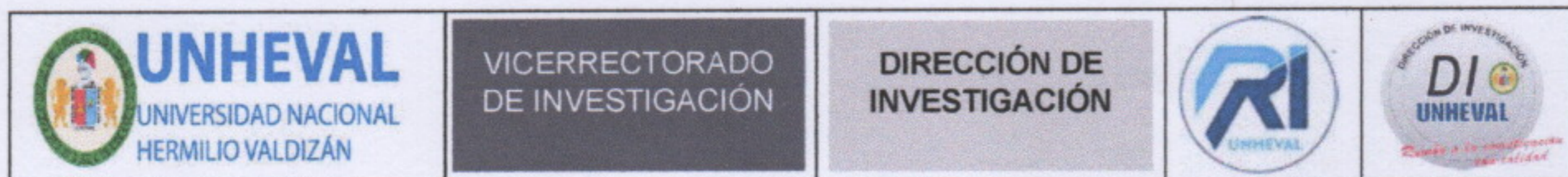
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO				
Apellidos y Nombres:	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL			ORCID ID:	0000-0002-6032-1872		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.		Nro. de documento:	22415868

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	VILLAR CARBAJAL ENIT IDA
Vocal:	JACHA AYALA ZOSIMO PEDRO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

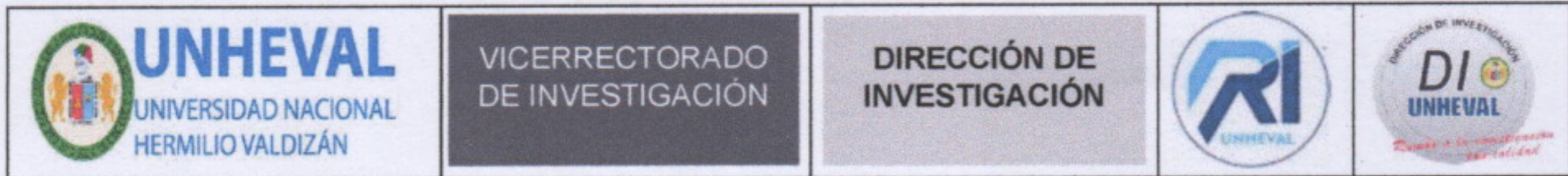

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de Investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

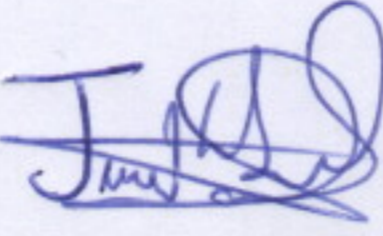

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	SÍNDROME DE BURNOUT	SATISFACCIÓN LABORAL	DOCENTE
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	SANTIAGO ORTIZ JHONY KEYBERS		Huella Digital
DNI:	42994435		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 18/01/2024			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.