



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

**BURNOUT Y SATISFACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES  
PROFESIONALES DE SALUD QUE DICTAN CLASES VIRTUALES EN UNA  
UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**

**Para optar el grado académico de:**

**MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTORA:** SUÁREZ PUMACAYO, LILA

Código ORCID 0000-0001-6813-3211

**ASESOR(A):** Dra. Delsi Huaita Acha

**Lima - Perú  
2021**

**Tesis**  
**BURNOUT Y SATISFACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES**  
**PROFESIONALES DE SALUD QUE DICTAN CLASES**  
**VIRTUALES EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**

Línea de investigación

Educación Médica  
Asesor(a)

Dra. Delsi Huaita Acha

**Código ORCID** 0000-0001-8131-624X

**Dedicatoria**

*A mis padres, Gerónima y Samuel  
por su apoyo en cada etapa de mi  
vida. A mi hermana Marlyn.*

*A mi hija Antonella y mi esposo  
por su apoyo mutuo.*

*Agradecimiento a los docentes en salud que participaron en este estudio de investigación .Asimismo a mis docentes de maestría Universitaria.*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.3 Objetivos.....	6
1.4 Justificación y viabilidad de la investigación.....	7
1.5 Limitaciones de la investigación .....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación .....	10
2.2 Bases teóricas.....	13
2.3 Formulación de hipótesis.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
3.1 Método de investigación .....	20
3.2 Enfoque investigativo.....	21
3.3 Tipo de investigación .....	21
3.4 Diseño de la investigación .....	22
3.5 Población, muestra y muestreo .....	23
3.6 Variables y operacionalización .....	24
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26

3.8 Procesamiento y análisis de datos .....	29
3.9 Aspectos éticos.....	30
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	30
4.1 RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LAS VARIABLES .....	31
CAPÍTULO V :CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	56
5.1 Conclusiones .....	56
5.2 Recomendaciones .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	59
ANEXOS .....	63
ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	63
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
ANEXO 3: INSTRUMENTO ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	68
ANEXO 4: INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	69
ANEXO 5: INSTRUMENTO ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	70
ANEXO 6: INSTRUMENTO DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.....	71
ANEXO 7: Certificado de validez de contenido del Cuestionario Burnout y Satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan en una universidad de lima, 2021.....	77
ANEXO 8: Informe del asesor de Turnitin.....	97

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ítems del cuestionario sobre las características de la vida laboral de los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en un hospital público del sur de Lima.....	38
Tabla 2: Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.....	44
Tabla 3: Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según el agotamiento emocional y la Satisfacción laboral.....	46
Tabla 4: Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según despersonalización o cinismo y la Satisfacción laboral .....	47
Tabla 5: Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y la Satisfacción laboral.....	49
Tabla 6: Síndrome de Burnout (SB).....	49
Tabla 7: Falta de realización personal .....	50
Tabla 8: Agotamiento emocional.....	52
Tabla 9: Despersonalización o cinismo .....	53
Tabla 10: Satisfacción Laboral.....	54
Tabla 11: Recursos virtuales.....	55
Tabla 12: Condición de trabajo virtual.....	56
Tabla 13: Reconocimiento personal y social .....	57
Tabla 14: Beneficio económico.....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que influyen en el Síndrome de Burnout.....	14
Figura 2. Factores que influyen en el burnout.....	21
Figura 3. Tipos de Satisfacción Laboral .....	23
Figura 4. Esquema lógico del diseño correlacional.....	28
Figura 5. Síndrome de Burnout explicado por el conjunto de sus componentes o dimensiones y reportados por los docentes profesionales de la salud.....	50
Figura 6. Síndrome de Burnout (SB) por falta de realización personal.....	51
Figura 7. Síndrome de Burnout (SB) por agotamiento emocional .....	53
Figura 8. Síndrome de Burnout (SB) por cinismo o despersonalización.....	54
Figura 9. Satisfacción Laboral explicada por el conjunto de sus componentes o dimensiones y reportada por los docentes profesionales de la salud.....	55
Figura 10. Población hijos.....	56
Figura 11. Satisfacción Laboral (SL) bajo la condición de trabajo virtual.....	57
Figura 12. Satisfacción Laboral (SL) por el reconocimiento personal y social .....	59
Figura 13. Satisfacción Laboral (SL) por el beneficio económico.....	60



## RESUMEN

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout (SB) y la satisfacción laboral (SL) en los docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima metropolitana, fue el propósito de este estudio. Además, conocer cómo afecta los síntomas del burnout a la satisfacción laboral percibida por dichos docentes profesionales de salud. Se aplicó el método cuantitativo, correlacional y de corte transversal a una población de 80 docentes profesionales de la salud en agosto del 2021.

Los instrumentos utilizados para el burnout fueron: la encuesta MBI y el Cuestionario SL. El coeficiente de correlación lineal  $R = -0.597$ . Comprobó que existe una moderada correlación significativa inversa, entre las variables relacionadas, a mayores síntomas del estrés crónico (SB) en los docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales, menor es su satisfacción laboral. Se concluyó, además, que las dimensiones del burnout: agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y falta de realización personal también correlacionaron negativamente con la satisfacción laboral, pero lo hacen de una manera diferenciada.

**Palabras clave:** *burnout, satisfacción laboral, docentes profesionales de salud*

### ABSTRACT

To determine the relationship that exists between burnout syndrome (SB) and job satisfaction (SL) in health professional teachers who teach virtual classes at a university in metropolitan Lima, was the purpose of this study. In addition, to know how burnout symptoms affect job satisfaction perceived by said health professional teachers. The quantitative, correlational and cross-sectional method was applied to a population of 80 health professional teachers in August 2021.

The instruments used were the MBI survey for burnout and the SL – SPC Questionnaire for the job satisfaction. The linear correlation coefficient  $R = -0.597$ . found that there is a moderate inverse significant correlation between the related variables, the higher the symptoms of chronic stress or Burnout syndrome in health professional teachers who teach virtual classes, the lower their job satisfaction. It was also concluded that the dimensions of burnout: emotional exhaustion, cynicism or depersonalization, and lack of personal fulfillment were also negatively correlated with job satisfaction, but they did so in a different way.

**Keywords:** *burnout, work satisfaction, health professional teachers*

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el confinamiento por el COVID 19 ha contribuido en gran parte en el estrés y santificación como prioridad el personal de salud laboral y al resto de profesionales no profesionales y que están expuestos a trabajos de alta demanda .Como el docente universitario cuya, responsabilidad tiene que ver con el bienestar en la enseña virtual de los estudiantes en Lima. Debiendo adaptarse a las condiciones y exigencias de modalidad virtual con la responsabilidad de brindar una enseñanza a los estudiantes profesionales de salud. Asimismo, algunos profesionales de salud no estarán suficientemente preparados para las necesidades del mercado laboral y afectando el estrés laboral y su satisfacción laboral. Teniendo dicho argumento es importante considerar la relación entre el síndrome de Burnout y relación satisfacción laboral en los profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima.

Según Malander (2016) menciona: “que dentro de las problemáticas que han aquejado al sector de la docencia en las últimas décadas, ha cobrado relevancia el aumento de la predominancia del síndrome de burnout y la disminución de la satisfacción laboral, afectando por consiguiente la salud y las capacidades de los afectados”.

En consecuencia, esto produce un desmoralizado estudiante, presentado ausentismo en las clases virtuales y bajo rendimiento académico, obstruyendo el funcionamiento del sistema educativo. En ese marco, nuestro estudio de investigación intenta ayudar en dar información válida y actualizada sobre la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima.

Teniendo en cuenta dichas razones , el estudio investigación , titulado “BURNOUT Y SATISFACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESIONALES DE SALUD QUE DICTAN CLASES VIRTUALES EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021”. Se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout (SB) y la satisfacción laboral (SL) en los docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima metropolitana.

## CAPÍTULO I: El problema

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, muchas personas han sido afectado por el confinamiento del COVID 19 y a la vez enfrentado a diversas demandas laborales en diversos profesionales que cada día ejercen su trabajo, debiendo adaptarse a las condiciones y a las exigencias que les depara su medio para lograr cumplir los objetivos y hacer frente de forma apropiada a situaciones adversas que se les puedan presentar. Asimismo, por la situación mundial de pandemia por el COVID 19 que vivimos, muchos estudiantes están llevando los cursos de pregrado y posgrado bajo la modalidad.

De acuerdo con Lai *et al* (2020) en su artículo titulado :Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019 explicaron :”que realizaron un estudio con el propósito de fue determinar los niveles de depresión, ansiedad, insomnio y causas al estrés. Con una población de 1257 trabajadores sanitarios de 34 hospitales de China en los meses de enero y febrero del 2020 con el contexto de Covid-19. Donde arrojaron síntomas depresivos (50,4%), ansiosos (44,6%), insomnio (34%) y estrés (71.5%)”. (p.8, 11.)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2005 anunció: un comunicado del 2005, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo cobra más de dos millones de vidas y cada año, los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales, que causan ausencias de al menos tres días del trabajo; y alrededor de 160 millones de

casos nuevos de enfermedades profesionales.

En tal sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2007 a través del Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores (2008-2017), se abordan los aspectos relacionados con la salud de los trabajadores, la prevención, protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo. Al respecto es necesario que instituciones de la Administración Pública como la Universidad de Carabobo promuevan un entorno de trabajo saludable que beneficie al individuo y la 12 organización, lo que repercutiría en la disminución del ausentismo laboral por causa médica.

Interpretando los conceptos de los autores Griffiths, Leka, y Cox (2004) en su trabajo de investigación con el título "La organización del trabajo y el estrés" explican los siguientes; La Organización Mundial de la Salud, en el marco de su Programa de Salud Ocupacional, define el estrés laboral como la respuesta del individuo ante exigencias y obligaciones laborales que no concuerdan con sus habilidades y competencias, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar estas circunstancias. Por lo tanto, es muy variable la proporción de ambas entre sí.

El National Institute of Occupational Safety and Health NIOSH(1999) considera el estrés laboral como "un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, ¿biológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo" (p. 14)

Por otro lado Marqués, Lima y López ( 2005) refiere "la educación es una de las profesiones de carácter asistencial (como los médicos, enfermeros,

entre otros) con mayores riesgos psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo publicó por los años ochenta informaciones acerca de que la profesión docente se encontraba dentro de las profesiones de riesgo de sufrir agotamiento físico y mental, y subrayaba que el problema del estrés era una de las principales causas de abandono de dicha labor”.

Para Robbins y Judge (2009) en su libro titulado “Comportamiento Organizacional” menciona: la percepción sobre la satisfacción del usuario interno es relevante y denota la sensación sobre su trabajo propio que nace de sus particularidades, el usuario con alta satisfacción laboral mantiene sentimientos positivos, que lo alejan del Síndrome de Burnout. La sensación de una buena satisfacción del usuario interno favorece el mejor desempeño profesional.

En el Perú, Ayala(2013) en su tesis de posgrado, con el objetivo de describir el nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los Servicios Críticos del Hospital Central de la fuerza Aérea del Perú . Obteniendo como conclusión de que el personal de enfermería que trabaja en áreas críticas desarrollan síndrome de Burnout de mediano a alto habiendo que está marcado en la imensión agotamiento emocional.

“En Perú el 70% de colaboradores de organizaciones particulares y públicas presentan estrés, teniendo en cuenta que solo algunas empresas buscan una solución al respecto”, Barquinero (2014).

Por otra parte Goncálves (2000),nos dice que “el clima organizacional variado y diverso se divide en; tamaño, estructuras, tipo de comunicación, tipo

de liderazgo y otros. Las cuales son percatadas por los trabajadores que se desenvuelve dentro del medio de trabajo, teniendo consecuencias en el desempeño laboral, ligado al nivel motivacional de los trabajadores y de las empresas. Siendo parcialmente estables en el tiempo, diferenciando a empresa de otra”.

En Lima los profesionales de salud que dictan clases virtuales enfrentan diversas necesidades ya sean por la presión en trabajo ,la salud, la familia u otros que puede dar origen al estrés y así causar síndrome de Burnout. Por ejemplo hoy en observamos profesionales de salud que dictan clases virtuales y muestran cansancio, fatiga, mal humor, etc. por diversos factores mencionados.

De allí la preocupación y la idea que se plantea en esta investigación sobre estudiar los efectos del Síndrome Burnout sobre la satisfacción laboral mostrada por los profesionales de salud que dictan clases virtuales.

En este contexto teórico de análisis, identificamos que necesitan aumentar la eficiencia y eficacia en cumplir su misión social, así como en crecimiento y sostenibilidad institucional. El factor humano es el más importante además de la infraestructura, los instrumentos, las medicinas y los equipos. Es imprescindible que los profesionales de la salud estén en un estado de salud óptimo, tanto en el plano mental, físico y espiritual para que entreguen un óptimo servicio a sus pacientes.

Es por esta situación, que el presente estudio investigó cual es la relación que existe entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.



## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral percibida por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- ¿Qué asociación existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional y la variable Satisfacción Laboral manifestada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión cinismo o despersonalización y la variable Satisfacción Laboral mostrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- ¿Qué asociación existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal y la variable Satisfacción Laboral descrita por los docentes profesionales de salud que clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout y entre sus dimensiones con la satisfacción laboral reportadas por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la asociación que existe entre la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- Evaluar la asociación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional y la variable Satisfacción Laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- Comprobar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión cinismo o despersonalización y la variable Satisfacción Laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?
- Determinar la asociación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal y la variable Satisfacción Laboral descrita en los docentes profesionales de salud que dictan clases en una Universidad de Lima, 2021?

## 1.4 Justificación y viabilidad de la investigación

Se determina la relación entre Burnout y satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, siendo ello un aspecto importante de información en sus condiciones de llevar a cabo sus clases virtuales, problemas de salud emocional, o el salario. De tal manera, implementar estrategias laborales y disminuir la presión laboral para un adecuado desarrollo labor de los profesionales de salud que dictan clases virtuales. En conclusión, la trascendencia de este proyecto de investigación es relevante en el campo de la educación virtual, los beneficiarios los docentes y estudiantes así también otros investigadores que desean continuar con el tema mencionado.

### 1.4.1 Teórica

Esta investigación tiene una justificación teórica con el objetivo en determinar la relación que existe burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales de una Universidad de Lima, esta problemática es común a muchas profesionales de salud en especial durante el confinamiento por la pandemia del COVID 19.

El docente como profesional de la salud cumple un rol importante dentro del sistema de la educación universitaria pública y privada comprometida en la ciencia, tecnología e investigación que permite dar un cuidado integral y holístico de los estudiantes. Estos aportes servirán como datos de referencia y consulta.

### 1.4.2 Metodológica

Comentado [A2]: FUNDAMENTO TEÓRICO DE SUS VARIABLES

Como aporte metodológico servirá para la línea de investigaciones iguales, por contar con instrumentos ya validados como la Encuesta Maslach Burnout Inventory -(Adaptado por Llaja, Sarria y García 2007) para determinar el nivel de burnout y asimismo con la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005) para determinar la actitud del colaborador frente al trabajo. Este trabajo de investigación se realizará con un rigor científico, lo cual podrá ser una ayuda a futuras investigaciones del sector de salud, educativas, empresarial u otros.

#### **1.4.3 Practica**

Esta investigación beneficiará al sector educativo privado y público, ya que los resultados permitirán identificar el nivel de Burnout de los docentes profesionales de salud que dictan cursos virtuales en una Universidad de Lima, igual manera permitirá señalar el nivel de síndrome de Burnout, y sobre las cuales dimensiones existe mayor problema, esto determinará buscar estrategias que facilitarán, la satisfacción laboral que están relacionadas con; mejorar el desempeño de los docentes, la retribución de horario y el medio ambiente laboral.

Este proyecto de investigación será posible ya que tendremos la disponibilidad de recursos tanto económicos y técnicos mediante los cuales obtendremos beneficios para la Universidad Privada y con los resultados de los cuestionarios determinaremos cuáles son las causas por el cual existe la posible presencia del Síndrome de Burnout y cómo influye en la Satisfacción Laboral.

Asimismo dará un impacto bueno y lograremos sensibilizar de que importante que tomen en cuenta los problemas que pueden existir dentro de un grupo de docentes profesionales de salud de una Universidad Privada con el

objetivo de prevenir la existencia del Síndrome de Burnout ya que muchas instituciones educativas se centran en el logro y su cumplimiento de sus objetivos y no toman como importancia la forma en la que se encuentren sus docentes al momento de desempeñar sus labores educativas –enseñanza..

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

- Antecedentes internacionales y nacionales limitados.
- La relación de las variables (Burnout y Satisfacción laboral no son abordadas suficientemente).

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

Para Montoya (2015) en sus tesis, cuyo objetivo fue “describir el nivel de satisfacción laboral y el nivel de valor percibido por los trabajadores administrativos de la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal”. La investigación fue transversal, cuantitativo y descriptivo. Utilizaron el instrumento de Satisfacción Laboral JSS de Spector (1985) y para medir el valor percibido por el empleado fue el B&B-1 (VEP) validas. Los resultados señalan que la satisfacción laboral alcanzó un 70% de percepción alta considerada por los trabajadores y el valor percibido obtuvo un 75% de percepción alta.

Según la autora Agüero (2016) en su tesis, planteó el objetivo de “evaluar la satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por imagen en Valencia, Carabobo”. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional, en una población de 49 trabajadores encuestados y los resultados son moderadamente satisfecha en un 57,2%, debido a las dimensiones del burnout el 55,1% tiene agotamiento emocional está en un nivel bajo, el 83,7% despersonalización en un nivel bajo y el 71,4% presento un nivel alto en la realización personal, la posibilidad de padecer el síndrome de burnout es baja. Se puede concluir que la satisfacción laboral esta relacionaba con el síndrome de burnout en

los trabajadores de dicho centro de diagnóstico por imagen.

Por su parte González (2018) en su tesis cuyo objetivo fue “encontrar el vínculo entre la satisfacción laboral exploratorio sobre el nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados” .Se desarrolló con una muestra de 94 docentes de los tres colegios privados de un Municipio del Sur de Puerto Rico. Se utilizó como instrumento la Escala de Satisfacción Laboral de Peiró y el Cuestionario de Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout para docentes de Maslach. Conclusión los docentes se encuentran satisfechos con todo lo relacionado a su labor docente, más existen indicios del Síndrome de Burnout.

Salgado y Leria (2018) en su artículo tuvieron como objetivo “analizar la percepción de calidad de vida profesional (CVP) y los niveles del síndrome de burnout (SB)”. Donde utilizaron el Cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35) y el Inventario de los Cinco Factores. En una población de 212 profesores, como resultados arrojan que el estilo de personalidad está relacionado con el burnout, personalidad insegura mantiene un puntaje alto en las dimensiones de culpa e indolencia. Conclusión, las variables de sexo masculino presentaron puntuaciones altas en escalas de culpa e indolencia, a diferencia del sexo femenino que tuvieron grados altos en la de ilusión por el trabajo.

Gómez, Martínez y Salgado (2019) en su artículo tuvieron como objetivo “determinar la relación de Burnout y la satisfacción laboral en el personal en profesionales de la salud”. La metodología de diseño de investigación fue descriptivo correlacional, transversal y no experimental. Con una población de

166 sujetos encuestados, cuyo resultado fue de 91% esta vulnerable al burnout y el 52.6% tiene buena satisfacción laboral. Se concluye que si existe una relación del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud evaluados

### **A nivel nacional**

Para la autora Bravo (2015) en su tesis cuyo objetivo fue “describir la intensidad de la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción laboral de los empleados de una empresa industrial”. El instrumento que utilizaron fue la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborada por Sonia Palma Carrillo (2005). La investigación fue del tipo descriptiva y correlacional donde participaron 175 de los 180 empleados de la organización llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Según la autora Montestruque (2018), en su tesis tuvo como objetivo de “determinar las dimensiones del burnout dependiendo, las estrategias de afrontamiento y de dimensiones sociodemográficas y laborales del mismo”. El resultado arrojó que los que habían desarrollado el síndrome fue el 3.2% y los grupos de riesgo y tendencia son el 45.2%; además existen relaciones entre las variables horas de trabajo, experiencia y edad. La población fue 93 educadores de un colegio parroquial de Lima. Los instrumentos fue el Cuestionario de Estimación del Afrontamiento (COPE) y el Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach., J.

Por su parte los autores Serrano y Zavala (2018) en su tesis tuvieron como objetivo “relacionar la satisfacción del programa de residentado médico y



síndrome de burnout en médicos residentes del hospital de alta complejidad de la libertad Virgen de la Puerta 2018”, este estudio fue de tipo descriptivo, observacional, retrospectivo, aplicado, correlacional y transversal. La población de un total de 50 médicos, se concluye que están satisfechos en general, el síndrome de burnout en Médicos que tiene una prevalencia al 24%, de igual forma hay presencia de asociación significativa de las variables de estudio.

Asimismo,Arteaga (2017) en su tesis tuvo como objetivo de “determinar la relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión”, este tipo de investigación fue enfoque descriptivo-corerrelacional,cuantitativo ,observacional prospectivo y transversal que conllevó a 120 participantes , arrojado el resultado que el síndrome de Burnout fue alto 12% medio en el 76.1% y bajo en el 12% ,por otro lado la satisfacción laboral en el 10.9% presenta alta insatisfacción ,el 34.8% parcial insatisfacción y el 38,0% regular insatisfacción, se concluye que si están asociadas ambas variables.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Burnout**

Según Méndez( 2004) en su artículo menciona “la definición dada por Maslach y Jackson mencionan que este síndrome se origina por una inadecuada respuesta de afrontamiento a situaciones estresantes, manifestando ciertos rasgos tales como agotamiento emocional, despersonalización, y disminución de desempeño laboral”.

También según Neffa (2015), “el burnout es un distrés crónico que se mantiene en el tiempo, y sería consecuencia de la fatiga, del vaciamiento o agotamiento

emocional que da lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, y una pérdida del sentimiento de realización personal por las dificultades encontradas para ser competente y eficaz". (p. 320)

### **Las principales causas del burnout**

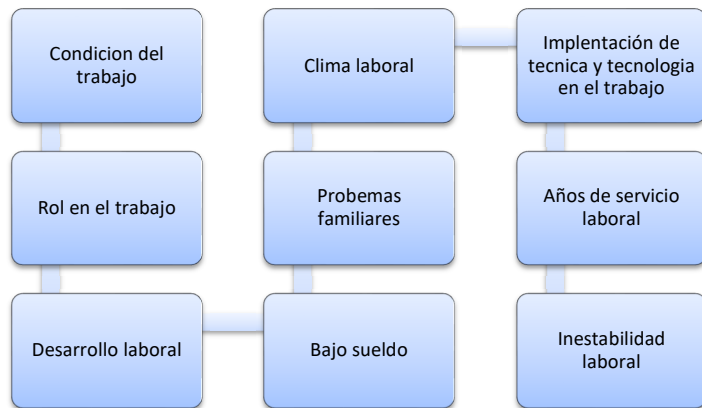
Según Neffa, sobre las causas del síndrome de burnout:

El burnout sería el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales de un trabajador asociadas con un compromiso intenso con los usuarios, alumnos, pacientes o clientes, por un período prolongado, y que resulta de la discrepancia entre las expectativas y los ideales individuales del trabajador y los resultados adversos que se obtienen. También podemos entender el burnout como el producto de una interacción negativa entre el clima social en el lugar de trabajo, el colectivo de trabajo y los pacientes, alumnos, usuarios o clientes." (2015, p. 325)

Diversos autores proponen y enumeran los factores laborales que influyen al Síndrome de Burnout, en diversas categorías que permiten un análisis ordenado (Castro, 2005). A continuación tenemos la categorización:

### **Figura 1**

*Factores que influyen en el Síndrome de Burnout*



### Medición del Burnout

Maslach y Jackson (1996) en su última edición del manual se presentan tres versiones del MBI. Uno de ellos, es el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), dirigido a los profesionales de servicios humanos. Este instrumento es la versión clásica del MBI.

Comentado [A3]: APA

Comentado [A4R3]:

Comentado [A5R3]:

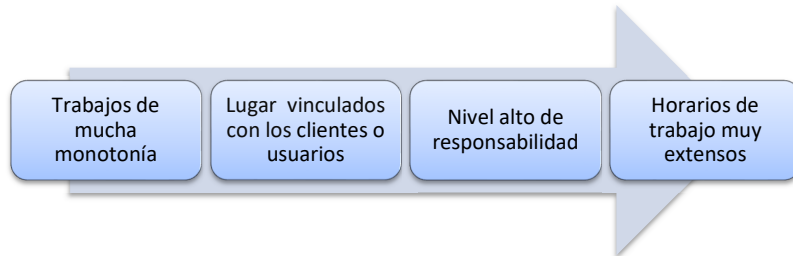
### Dimensiones del burnout según Maslach y Jackson

Según Maslach *et al.* (2001) en su revisión sobre este síndrome burnout proponen una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia. El agotamiento es la cualidad central del burnout y la más obvia manifestación de este síndrome, y se refiere a acciones puntuales que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, como una forma de sobrellevar la sobrecarga laboral.

#### 2.2.2 Factores que influyen en el burnout

## Figura 2

*Factores que influyen en el burnout*



### **Burnout en maestros**

Al respecto, Cotera (2003), menciona que es difícil poder enseñar cuando no hay una buena relación maestro-alumno, ya que, si ésta no se da, el lograr el éxito en la enseñanza aprendizaje será muy difícil. Ante estas adversidades; quiere también influye la relación del alumno con el maestro durante su proceso de enseñanza virtual y que estas dificultades con lleva al maestro un conflicto emocional

Por su parte los autores Extremera, Fernández Berrocal y Durán (2003) afirman lo siguiente:

“Debemos tener en cuenta también la conexión entre educador y educando que llega a generar estrés, por las diversas obligaciones relacionadas al empleo riguroso y rígido, intentando satisfacer de manera inmediata al estudiante que necesite ayuda y en otras ocasiones a sus jefes inmediatos”.

El maestro presenta una serie de dificultades en su formación y capacitación también con relación a su situación socioeconómica y personal. Estas dificultades que enfrenta en su trabajo cotidiano lo hacen que experimente una presión laboral que puede producir los altos grados de estrés y con el tiempo

disfuncionalidad en su que hacer pedagógico (Cuenca y O'Hara, 2006, p. 20)

### **2.2.3 Satisfacción laboral**

#### **Satisfacción laboral:**

Según Gibson, Ivancevich (1997) la Satisfacción es la sensación de bienestar que reciben los empleados de acuerdo a sus puestos de trabajo y el papel que desempeñan en la organización. En este sentido, la satisfacción en el trabajo la cual puede ser positiva (Satisfacción) o negativa (insatisfacción). Expresan que la satisfacción incluye la forma en que una persona se involucra con su trabajo y el grado de compromiso que adquiere con la organización. (Di Gennaro, 2013, p. 15)

Por otro lado, la autora Palma (1999) señala lo siguiente:

La satisfacción laboral es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. "Percepción de los trabajadores con respecto a la institución en que labora". (Palma, 2004; pp. 11)

En "1976 Lucke definió la satisfacción laboral como un "estado emocional placentero o positivo resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias de éste. Por lo general esto incluye actitudes hacia el sueldo, las condiciones de trabajo, colegas y jefes, prospectos de carrera y cuestiones intrínsecas del puesto de trabajo en sí mismo". (Arnold y Randall, 2012, p. 212)

### Tipos de satisfacción laboral:

#### Figura 3

#### *Tipos de Satisfacción Laboral*



### La satisfacción laboral en la educación

Según MINEDU (2017) menciona que “con el pasar de los años, se ha visto nuevos cambios de reforma educativa donde el docente demuestra reacciones para adaptarse a cada uno de los mismos. Para muchos docentes también aparecerán apatía al trabajo, aflicción y agobio y otro grupo se mostrará de acuerdo con los nuevos desafíos del sistema. Y teniendo en cuenta el nuevo entorno cambiante en la educación, es de vital importancia conocer el lado emotivo y afectivo, la percepción de los docentes y como miembros necesarios de esta labor”.

### Dimensiones de la satisfacción laboral

- a) **Significación de la tarea:** Los autores Hagman y Oldman (1980), citados por (Robbins y Judge 2009: p. 215), se expresan como el “grado en que el puesto tiene efecto sustancial en las vidas o trabajos de otras

personas.”

**b) Condiciones de trabajo:** vinculadas con el ambiente laboral como la calidad, seguridad y limpieza de manera que influya en la salud y bienestar del trabajador. “define este factor como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos físicos, materiales o disposiciones normativas y de relación con la autoridad que regulan la actividad laboral” (Palma ,2006, p.20).

**c) Reconocimiento personal:** Inclinación de valoración al empleador por sus logros alcanzados al respecto .Palma (2016) afirma que:

“Es la tendencia evaluativa de trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos resultados. Es el valor que tiene para los jefes y para sí mismos cada acción realizada en el ámbito laboral”. (Palma,2016 pg. 19)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la variable independiente Síndrome de Burnout con la variable dependiente satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad Privada ,2021.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

De la primera pregunta general de investigación que planteó evaluar la correlación entre las dos variables y de las cuatro preguntas específicas desplegadas por esta, el presente estudio planteó las siguientes cuatro

hipótesis específicas.

**H1:** Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.

**H2:** Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento personal del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.

**H3:** Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización o cinismo del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

**H4:** Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Método de investigación**

En esta investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual va permitir señalar algunas afirmaciones en calidad de hipótesis y verificarlas mediante la deducción:

Por su parte Sánchez, Reyes, y Mejía. (2018) indica:

“método del conocimiento referente al método científico mediante el cual se emplea procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un suposición o planteamiento a priori que hay que demostrar” (p 91)

Comentado [A6]: MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO



Asimismo, en las afirmaciones de la hipótesis el cual busca contrarrestar o modificar las hipótesis para lo cual se llegará a las conclusiones que posteriormente se deberá ver realizada con los hechos. (Bernal, 2010)

### **3.2 Enfoque investigativo**

Es de enfoque cuantitativo, ya que permitió recoger y analizar datos cuantitativos sobre variables y probar hipótesis establecidas previamente. Así mismo proporcionó un análisis estadístico tanto del síndrome de Burnout y Satisfacción laboral. Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan :Que este enfoque usa la obtención de la información con el fin de corroborar la hipótesis teniendo en cuenta el empleo de los números y la disciplina estadística que permita fijar aspectos comportamentales con el fin de comprobar los enfoques teóricos (Hernández *et al*, p. 4).

### **3.3. Tipo de investigación**

Es de tipo aplicada, es por ello que Bunge (1999) manifiestan que la ciencia aplicada, en lugar de ocuparse de problemas generales, utiliza los conocimientos de la ciencia básica en vista a posibles aplicaciones prácticas, aun cuando no emprenda ninguna investigación técnica.

El nivel de investigación es correlacional ya que conoció la relación que hay entre Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en un Universidad de Lima, 2021. Pues una vez medidas las variables mencionadas, se determinara cual es la influencia entre ellas para analizar si existe relación o correlación. (Hernández, 1998 p. 230)

### 3.4 Diseño de la investigación

Es un diseño no experimental porque no se utilizó ninguna de las variables solo se consiguió los resultados que se verifico el tipo de relación de ambas variables. Es por ello que Kerlinger y Lee (2002) mencionan que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (p. 504)

Es de tipo transversal, dado que solo se realizó una sola vez el procedimiento de colección de datos Según Hernández. (2014) afirman:

“Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154). Por consiguiente, no existe un seguimiento en periodos, excepto que solo se hace un momento determinado.

Es un diseño correlacional, ya que se conocerá la entre Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en un Universidad de Lima, 2021. Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala:

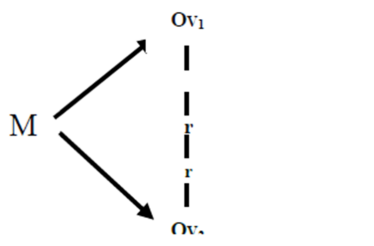
“Este tipo de estudios intentan responder a las diversas preguntas de investigación teniendo como finalidad la asociación que debe existir

entre los conceptos, categorías o variables, las miden y después las cuantifican y analizan la vinculación.”

Y su esquema lógico es el siguiente:

#### Figura 4

*Esquema lógico del diseño correlacional*



**Donde:**

**M:** Muestra de estudio

**OV1:** observación de la variable 1: Burnout

**OV2:** observación de la variable 2: Satisfacción Laboral

**r:** Correlación

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población total estará conformada por 132 docentes profesionales de la salud de ambos sexos, de edad 25 años a más, se encuentran dictando clases de manera virtual en distintas Universidades de Lima que dictan cursos de pregrado y posgrado actualmente en el mes de agosto del 2021. En este sentido

según Lepkowski (2008) señala que “la población es la suma de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones”

La muestra representativa será un aproximado de 80 profesionales de salud que dictan clases virtuales y que laboran en una Universidad Privada, que cumplirán con todos los criterios de inclusión, utilizando un muestreo no probabilístico. Por consiguiente, Hayes (1999) la define como donde la muestra considera a toda la población, se utiliza cuando es imprescindible saber las opiniones de todos los individuos o cuando se dispone de una base de datos. (p.49)

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
<b>Burnout</b>	Es una reacción de estrés excesivo al propio ambiente ocupacional o profesional. Se presentan sentimientos de agotamiento emocional y físico asociados a una sensación de frustración y fracaso.	<p><b>Agotamiento personal</b></p> <p><b>Despersonalización</b></p>	<p><b>Agotamiento personal</b></p> <p>Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente Finalizo mi trabajo agotado Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales. Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar. Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota. La carga de trabajo me tiene frustrado. La carga laboral me tiene frustrado Trabajar directamente me agota emocionalmente. Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.</p> <p><b>Despersonalización</b></p> <p>No tengo destreza para dictar clases virtuales. Evalué que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán</p>	<p><b>Cuantitativa/ordinal</b></p> <p><b>ORDINAL</b></p> <p>Niveles: Ítems Positivos: 5=Totalmente en desacuerdo 4=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo 2=De acuerdo 1=Totalmente de acuerdo</p> <p>Ítems Negativos: 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo</p>	<p>Encuesta <b>MASLACH BURNOUT INVENTORY</b> -(Adaptado por Lila Suarez Pumacayo)</p>

		<b>Falta de realización personal</b>	<p>durante las clases dictadas por mi persona. Soy indiferente con algunos estudiantes Siento que los estudiantes con las que interactué me cargan de algunos de sus problemas.</p> <p><b>Falta de realización personal</b> Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes. Trato con eficacia los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales Me siento con buen rendimiento laboral Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedora con mis estudiantes durante las clases dictadas. Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes He alcanzado muchas metas en como docente profesional de la salud. En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.</p>	<p>4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo</p>	
<b>Satisfacción Laboral</b>	Es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen.	<p><b>Recursos virtuales</b></p> <p><b>Condición de trabajo virtual</b></p>	<p><b>Recursos virtuales</b> Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales Las capacitaciones virtuales que dan tu Institución refuerzan tu pedagogía virtual Las clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones. Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales</p> <p>La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes El ambiente virtual donde laborar me resulta incómodo. Siento que no valoran el trabajo realizado en la</p>	<p><b>Cuantitativa/ordinal</b> Ítems Positivos: 5=Totalmente insatisfecho 4=Insatisfecho 3=Ni insatisfecho ni satisfecho 2=satisfecho 1=Totalmente satisfecho</p> <p>Ítems Negativos: 1= Totalmente insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Ni insatisfecho ni satisfecho 4=satisfecho 5=Totalmente</p>	<p><b>Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005) adaptado por Lila Suarez</b> La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 22 ítems</p>

		<p>Institución  Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente. El ambiente donde trabajo es confortable.  En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente Me disgusta mi horario virtual</p> <p><b>Reconocimiento personal y social</b></p> <p>Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo</p> <p><b>Beneficio económico</b></p> <p>Me gusta dictar clases virtuales Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo  Las clases virtuales que realizo percibo como importante. Mi trabajo me hace sentir realizado.</p> <p>Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas  No te reconocen el esfuerzo La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos  La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.</p>	satisfecho	
--	--	---	------------	--

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada en esta investigación fue la encuesta. La encuesta definida por López y Fachelli (2016) técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. Esta encuesta se realizará en un solo día dentro del horario libre, que se le enviará por la aplicación Google forms el instrumento de la encuesta de Maslach y Jackson en 1981, adaptada por Llaja,

Sarria y García, 2007 y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma.

El instrumento de recolección de datos será el cuestionario que será de anonimato, en el cual el participante prestará atención a los ítems en leer y responderlas previamente con el consentimiento informado.

### **3.7.1 Técnica**

Utilizaremos el instrumento que medirá el Síndrome de Burnout.

- La encuesta de Maslach y Jackson en 1981. (Ver Anexo N° 4) adaptada por Lila Suárez Pumacayo

El otro instrumento medirá la satisfacción laboral.:

- La escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", creada por Sonia Palma (2005) adaptado por Lila Suarez Pumacayo (Ver Anexo Nro. 5)

### **3.7.2 Descripción**

La primera parte consta en los datos generales: consta de 9 ítems, en ella se explica la característica de vida laboral del docente profesional de la salud: edad, sexo, estado civil, número de hijos, tiempo de servicio, condición laboral, y hora de trabajo mensual.

El cuestionario de Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory, 2001) adaptado por Llaja, Sarria y García, 2007 fue como instrumento, que está constituido por 22 ítems en 3 dimensiones medibles en escala Likert de 6 opciones y una escala que oscila entre las frecuencias Nunca (0) y todos los días (6). Que comprende 3 dimensiones agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización o cinismo con 5 ítems y realización personal con 8 ítems.

Este instrumento fue creado por Sonia Palma en el año 1999, forma parte del marco teórico elegido para el estudio de investigación y cuyo protocolo se encuentra en el anexo Nro 4. El cuestionario utiliza la escala de tipo Likert y tiene 27 preguntas o ítems agrupados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos.

#### Agrupamiento de ítems por factor de la Escala SL-SPC

Factor	Clasificación según teoría	Ítems
Recursos Virtuales	Motivacional o Intrínseco	1,2,3,4
Condición de trabajo virtual	Higiénico y Extrínseco	5,6,7,8,9,10,11
Reconocimiento personal y /o Social	Motivacional o Intrínseco	12.13.14.15.16.17.18
Beneficios Económicos	Higiénico o Extrínseco	19,20,21, 22

Fuente: elaboración propia

Seguidamente, se describe los cuatro factores que componen la Escala SL-SPC: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y /o social y beneficios Económicos

#### 3.7.3. Validación

La validación de los instrumentos a utilizar es la encuesta de Maslach y Jackson en 1981. (Ver Anexo N° 5) adaptada por la Lic. Lila Suárez Pumacayo, 2021. Donde tuvo una validez de 5 jueces expertos con grado de magister donde midieron la adecuación del muestreo de Kaiser- Meyer- Olkin de 0.919 que señalan las variables lineales identificadas y por consiguiente pueden ser factorizados mediante del análisis factorial.



La escala de Satisfacción la laboral (SL-SPC) quien fue elaborada por Sonia Palma Carillo en el año 1999 también fue adaptada de acuerdo al contexto por la tesista Lila Suarez Pumacayo. Este instrumento se validó con cinco jueces expertos, como resultado mayor a 08 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman. Asimismo, esta prueba fue elaborada utilizando el método Likert desde el 1 al 5.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

El instrumento utilizado para la recolección de los datos sobre la variable del burnout fue el Cuestionario de MBI adaptado por la Lic. Lila Suárez Pumacayo. La encuesta de Maslach y Jackson en 1981 que presenta una confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.95 para la muestra total, y para (Apoyo directivo:  $\alpha= 0.95$ ; Carga laboral:  $\alpha=0.90$ ; y Motivación intrínseca:  $\alpha=0.91$ ).

El Cuestionario MBI evalúa tres dimensiones, estas son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Asimismo, consta de 22 ítems y emplea la escala de Likert que va de 1 a 5.

Y en el instrumento de escala de satisfacción laboral (SL-SPC) aptado por Lic. T.M.Lila Suárez Pumacayo, de acuerdo al marco tuvo una validez a través del análisis factorial con el análisis del test de Kaiser y MyerOlkin (0.852) y su confiabilidad se emitió con el método de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach (0.84) y el método de mitades con el coeficiente de Guttman (0.81).

### **3.8 Procesamiento y análisis de datos**

Esta investigación se utilizó para el procesamiento y análisis de datos el programa de SPSS seguido tabulación, tablas, interpretación y a análisis de

resultados. También se prestó cuidados respectivos a cada docente que dictan clases virtuales. Además, no implicará riesgos, ya que al ser descriptivo no ocasionará ningún tipo de procedimiento invasivo. Así mismo, el desarrollo del proyecto de plan tesis se guarda la ética que corresponde los derechos de autor respetando los textos empleados, así como la reserva de la información de los pacientes, se cuidará igualmente su anonimato.

### **3.9 Aspectos éticos**

Este proyecto de investigación será enviado a la Universidad Norbert Wiener para su revisión y aprobación. El desarrollo del proyecto de investigación se guardará la ética que corresponde los derechos de autor respetando los textos empleados. Los datos recogidos serán identificados con códigos, que únicamente son manejados por el investigador y en ningún momento se pondrá en peligro la integridad y seguridad de las personas sujetas a estudio. Del mismo modo, se guardará total confidencialidad y anonimato. Nos basaremos en la filosofía de los principios éticos: totalidad/integridad; respeto a la persona que incluye los deberes éticos de no-maleficencia y autonomía; beneficencia; justicia/equidad.

Asimismo, protegeré la recolección de datos en el PC que se utilizará el software estadístico SPSS 19 y Microsoft Excel 2019. Posteriormente al estudio se eliminará todos los datos obtenidos del PC.

## **CAPITULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1 Resultados del análisis de las variables**

Este capítulo proporciona una descripción de los resultados de nuestra investigación denominada burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, Perú 2021. Realizada con el objetivo de establecer el grado de asociación existente entre la variable independiente o predictora el Síndrome de Burnout y la variable dependiente o criterio de la Satisfacción Laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales.

En la primera parte se hace una descripción breve de los docentes profesionales de salud seguido de la determinación de la relación entre las dos variables en estudio, e inmediatamente la determinación de la asociación entre las tres dimensiones del Burnout y la satisfacción laboral por último, la descripción los efectos positivos o negativos tanto del Burnout como de la satisfacción laboral sobre los docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales.

En la segunda parte se describe las pruebas de las cuatro hipótesis del estudio igual manera el capítulo termina con la discusión de los resultados elaborado, de forma ordenada y en función a los objetivos que se plantearon inicialmente.

##### ***4.1.1 Analisis descriptivo de resultados***

###### **Participantes**

Como puede apreciarse en la Tabla 1, los participantes de este estudio fueron los 80 docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales y que laboran, en un hospital público del sur de Lima en Perú.

De las 80 personas encuestadas, 34 fueron mujeres y 46 varones. Las encuestas se realizaron en el mes de agosto del 2021. Para el presente estudio de investigación, los docentes profesionales de salud fueron agrupados en cuatro categorías siguientes:

- (a) Licenciados de Enfermería, (b) Tecnólogos Médico, (c) Médicos, y (d) Otros.

**Tabla 1**

*Ítems del cuestionario sobre las características de la vida laboral de los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en un hospital público del sur de Lima*

VARIABLE	CATEGORÍA	FRECUENCIA	%
<b>SEXO</b>	Femenino	34	42.3
	Masculino	46	57.7
	Subtotal	80	100 %
<b>EDAD</b>	26 años - 39 años	62	78.0
	40 años - 59 años	14	17.5
	60 años - a más	4	4.5
	Subtotal	80	100 %
<b>ESTADO CIVIL</b>	Casada(o)	29	36.4
	Conviviente	3	4.0
	Divorciada(o)	2	2.0
	Soltera(o)	46	63.6
	Subtotal	80	100 %
<b>PROFESIÓN</b>	Lic. Enfermería	49	61.25
	Tecnólogo Médicos	20	25.0
	Médico	9	11.25
	Otros	2	2.5
		80	100 %

### Descripción de las Variables

El presente estudio tiene como variable independiente o predictora al Síndrome de Burnout y como variable dependiente o criterio a la Satisfacción Laboral. El Síndrome de Burnout, es una enfermedad ocupacional crónica descrita como la forma prevalente e inadecuada de la persona de afrontar los sobrepesos emocionales en la vida laboral y personal.

El Burnout está compuesta por tres de sus principales dimensiones o subvariables: agotamiento emocional, cinismo o despersonalización, y baja o

falta de realización personal; propuestas por la psicóloga Maslach y su medición se realizó utilizando su instrumento, la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI), Maslach y Jackson (1981), la cual fue adaptada por Llaja, Sarria y García (2007).

Esta encuesta ha sido incluida por la Lic. Lila Suárez, luego de una adaptación a su cuestionario para determinar el nivel de estrés crónico o Burnout que padece el docente profesional de salud al afrontar su labor académica; estos síntomas son: (a) agotamiento emocional, (b) cinismo o despersonalización, y (c) baja o falta de realización personal. Cada una de estas tres subvariables o dimensiones contiene, a su vez, entre 4 y 7 síntomas o índices que la definen, haciendo un total de 22 índices.

Por otra parte, esta investigación tiene como variable dependiente o criterio a la Satisfacción Laboral y sus respectivos factores o dimensiones, propuestos por Sonia Palma Carrillo y su medición se realizó utilizando su Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, Palma (2005).

Estas dimensiones o subvariables fueron adaptadas e incluidas por la Lic. Lila Suárez, en su encuesta para determinar la actitud del docente profesional de salud frente a su labor académica. Estas subvariables son: (1) recursos virtuales, (2) condición de trabajo virtual, (3) reconocimiento personal y social, y (4) beneficio económico. Además de estas cuatro dimensiones comprende, entre 3 y 7 índices que la definen, con un total de 21 índices.

Para la variable predictora, representada por los tres dimensiones de la Satisfacción Laboral y sus respectivos índices, corresponden 80 entradas (N = 80) que es el número total de docentes profesionales de la salud que respondieron a nuestra encuesta; mientras que, para la variable criterio dada por

tres síntomas de estrés laboral, el número de entradas también fueron de 80 (N = 80) que corresponden al número de docentes profesionales de la salud de las categorías: Licenciados de enfermería, Tecnólogos Médico, Médicos y otros , quienes generaron la información de los indicadores de satisfacción con su trabajo docente, utilizados en el presente estudio.

### **Preguntas de Investigación e Hipótesis**

El presente estudio planteó solo una pregunta general de investigación. Esta planteó la correlación entre el variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral:

- ¿Qué relación existe el síndrome de burnout y entre sus respectivos dimensiones con la satisfacción laboral reportadas por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021?

Entonces de esta pregunta general de investigación, se derivaron tres preguntas específicas de correlación adicionales, haciendo un total de cuatro. A continuación, se describen las cuatro preguntas específicas de correlación para esta investigación y sus respectivas cuatro hipótesis desplegadas:

Las cuatro preguntas específicas de investigación fueron:

1.-¿Cuál es la relación que existe entre el estrés crónico o variable síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral percibida por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021?

2.-¿Qué asociación existe entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral manifestada por los

docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales virtuales en una Universidad de Lima,2021?

**3.-¿**Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout según su dimensión cinismo o despersonalización y la variable satisfacción laboral mostrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021?

**4.-¿**Qué asociación existe entre el síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal y la variable satisfacción laboral descrita por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021?

### **Hipótesis**

De la pregunta general de investigación que planteó evaluar la correlación entre las dos variables y de las cuatro preguntas específicas desplegadas de esta, el presente estudio planteó evaluar las siguientes cuatro hipótesis.

**1.-Ho:** No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una, Universidad de Lima, 2021.

**2.-Ho:** No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

**3.-Ho:** No Existe asociación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión dimensión despersonalización o cinismo y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en

una Universidad de Lima, 2021.

4.- Existe asociación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión dimensión despersonalización o cinismo y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

5.-**Ho:** No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

#### **Determinación de la relación entre el síndrome de Burnout, sus tres dimensiones y la Satisfacción Laboral**

Para poder responder a las cuatro preguntas específicas de investigación y probar las cuatro hipótesis específicas se procedió a utilizar la metodología de regresión múltiple usando el software estadístico SPSS 19.0.

#### **Evaluación de la asociación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral**

Los resultados fueron obtenidos aplicando la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras pequeñas obteniendo como resultado una distribución normal de los datos, lo que representa el empleo de la prueba de correlación Pearson y la prueba “t” para establecer el rechazo o aceptación de las hipótesis planteadas; lo que determino como conclusión la “Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021.



Para comprobar la correlación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se utilizó el estadístico de correlación múltiple de Pearson R, con la siguiente regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula  $H_0$  si el nivel de significación o error es menor que 0.05 (sig. <0.05)

### **Resultados de la Hipótesis 1 de la Pregunta específica de Investigación 1 y del Objetivo específico 1**

Hipótesis Nula 1: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

Al aplicar el análisis de correlación de Pearson, cuyos resultados se menciona en la Tabla 2, asimismo analizamos que el coeficiente de significancia ( $p = 0.000$ ) es menor al supuesto requerido para el análisis ( $p < .05$ ), es decir (sig. =0.000<0.05), entonces se procede a desacreditar la hipótesis nula 1 y aceptar la hipótesis de investigación H<sub>1</sub>.

Por consiguiente, se puede decir que el conjunto de dimensiones de la variable síndrome de Burnout predicen la variable satisfacción laboral, en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021. Asimismo, se observa una moderada correlación negativa (-0.597), es decir menor estrés mayor satisfacción laboral.

### **Tabla 2**

*Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	Síndrome de Burnout
Satisfacción laboral	Pearson	1	-,597**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Síndrome de Burnout	Pearson	-,597**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

### **Evaluación de la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral**

Para comprobar la correlación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se utilizó el estadístico de correlación de Pearson R, con la siguiente regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula  $H_0$  si el nivel de significación o error es menor que 0.05 (sig. <0.05)

### **Resultados de la Hipótesis 2 de la Pregunta específica de Investigación 2 y del Objetivo específico 2**

Hipótesis Nula 2: No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.

$H_2$ : Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021

Identificamos en la Tabla 3, que el coeficiente de significancia ( $p = 0.000$ ) es menor que el mínimo admitido para el análisis ( $p < .05$ ), es decir ( $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ ), entonces rechazamos la hipótesis nula 2 y aceptar la hipótesis de investigación H<sub>2</sub>, es decir existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021. Asimismo, se observa una moderada correlación negativa (-0.457), es decir menor estrés crónico por agotamiento emocional mayor satisfacción laboral. Yslado *et al.* (2019)

**Tabla 3**

*Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según el agotamiento emocional y la Satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral	Agotamiento emocional
Satisfacción laboral	Pearson Correlation	1	-,457**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Agotamiento emocional	Pearson Correlation	-,457**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

### **Evaluación de la relación entre la dimensión despersonalización o cinismo del síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral**

Para comprobar la correlación entre la dimensión despersonalización o cinismo del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se utilizó el estadístico de

correlación de Pearson R, con la siguiente regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula  $H_0$  si el nivel de significación o error es menor que 0.05 (sig.  $<0.05$ )

### **Resultados de la Hipótesis 3 de la Pregunta específica de Investigación 3 y del Objetivo específico 3**

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización o cinismo del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021

$H_3$ : Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización o cinismo del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021

Se presentan en la Tabla 4, los resultados luego de aplicar el análisis de correlación de Pearson y observamos que el coeficiente de significancia ( $p = 0.000$ ) es menor al supuesto requerido para al análisis ( $p < .05$ ), es decir (sig.  $=0.000 < 0.05$ ), entonces se procede a desacreditar la hipótesis nula 3 y aceptar la hipótesis de investigación  $H_3$ , es decir existe relación significativa entre la dimensión despersonalización o cinismo del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

Asimismo, se observa una moderada correlación negativa (-0.405), es decir menor estrés crónico por despersonalización o cinismo mayor satisfacción laboral. Yslado *et al.* (2019)

**Tabla 4**

*Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según despersonalización o cinismo y la Satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	Depersonalización o cinismo
Satisfacción laboral	Pearson Correlation	1	-,405**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
despersonalización	Pearson Correlation	-,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

**Evaluación de la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral**

Para comprobar la correlación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se utilizó el estadístico de correlación de Pearson R, con la siguiente regla de decisión: Rechazar la hipótesis nula  $H_0$  si el nivel de significación o error es menor que 0.05 (sig. <0.05)

**Resultados de la Hipótesis 4 de la Pregunta específica de Investigación 4 y del Objetivo específico 4**

$H_0$ : No Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021

H4: Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021

Identificamos en la Tabla 5, que el nivel de significación o error es de 0,000 y este es menor que el mínimo admitido de 0.05 (sig. =0,000<0.05), entonces rechazamos la hipótesis nula 4 y por lo tanto aceptamos la hipótesis H4, es decir Existe relación significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021. Asimismo, se observa una moderada correlación negativa (-0.523), es decir menor estrés crónico por falta de realización personal mayor satisfacción laboral. Yslado *et al.* (2019)

**Tabla 5**

*Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y la Satisfacción laboral.*

		Satisfacción Laboral	Falta de realización personal
Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	1	-.523**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Falta de realización personal	Pearson Correlation	-.523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

**Prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

En la tabla 6 y figura 5, se aprecia que del total de profesionales de la salud  $n=80$ , el 21,3% registraron síntomas del SB; el 78.8% no presentaron rasgos del SB.

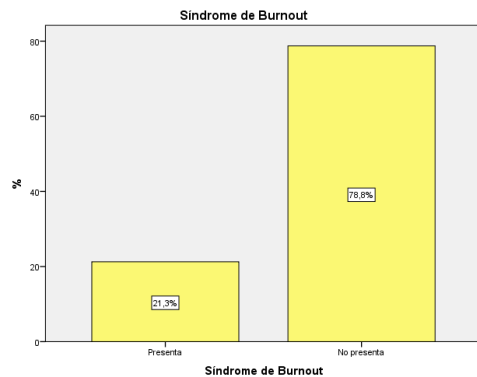
**Tabla 6**

*Síndrome de Burnout (SB)*

	Frecuencia	Porcentaje
Presenta	17	21,3
No presenta	63	78,8
Total	80	100,0

**Figura 5**

*Síndrome de Burnout explicado por el conjunto de sus componentes o dimensiones y reportados por los docentes profesionales de la salud*



**Prevalencia del Síndrome de Burnout por falta de realización personal en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

Dentro de la tabla 7 y figura 6 se deduce que solo el 10% del total de profesionales de la salud  $n=80$ , demuestran satisfacción y sensación de logro en su vida laboral y personal; el 22.5 % obtienen un nivel medio de realización personal, mientras que una gran proporción el 67.5 % reportan un nivel bajo de realización personal.

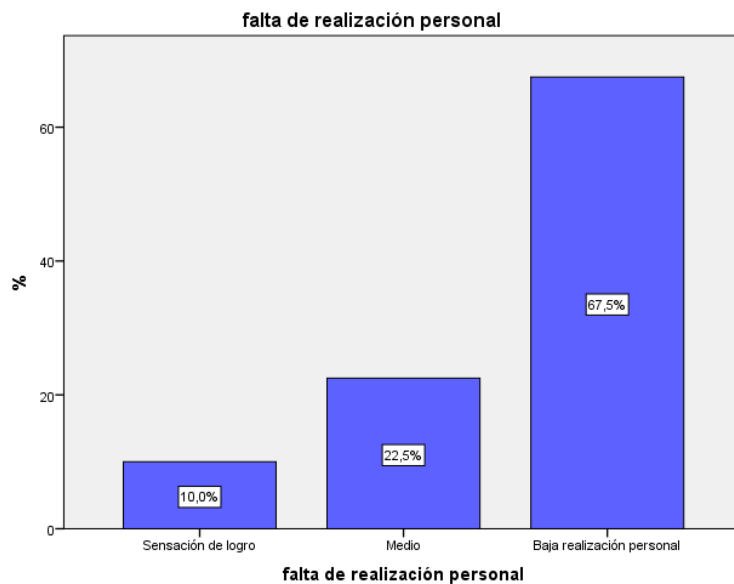
**Tabla 7**

*Falta de realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sensación de logro	8	10,0
Medio	18	22,5
Baja realización personal	54	67,5
Total	80	100,0

**Figura 6**

*Síndrome de Burnout (SB) por falta de realización personal*





**Prevalencia del Síndrome de Burnout [SB] por Agotamiento emocional en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

De la tabla 8 y figura 7 se infiere que del total de profesionales de la salud (n=80), el 48.8% presentaron un nivel alto del SB por cansancio emocional; el 15% tuvieron un nivel medio del SB por agotamiento emocional, mientras que el 36,3% mostraron un nivel bajo del SB por desgaste emocional.

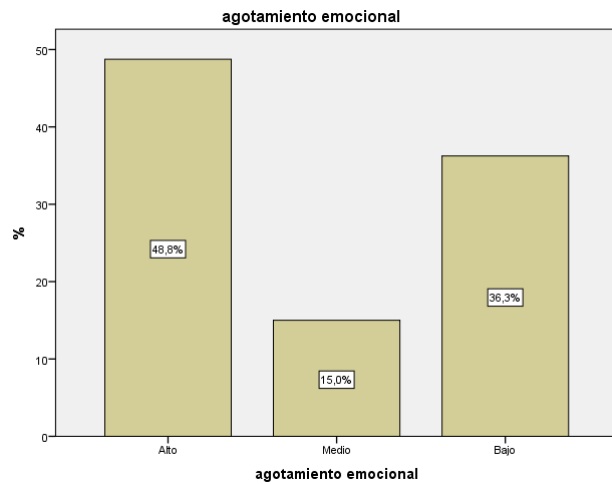
**Tabla 8**

*Agotamiento emocional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	39	48,8
Medio	12	15,0
Bajo	29	36,3
Total	80	100,0

**Figura 7**

*Síndrome de Burnout (SB) por agotamiento emocional*



**Prevalencia del Síndrome de Burnout [SB] por Despersonalización o cinismo en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

En la tabla 3 y figura 6, podemos observar que el 61.3% del total de profesionales de la salud (n=80), registraron un nivel alto del SB por rasgos de despersonalización o cinismo; el 28.7 % mostraron un nivel medio del SB por cinismo o despersonalización, mientras que el 10% presentaron un nivel bajo del SB por despersonalización.

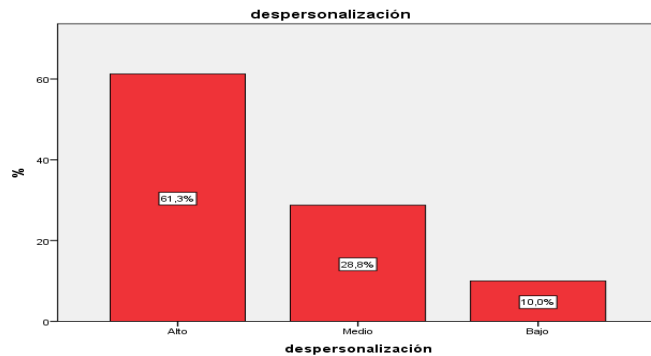
**Tabla 9**

*Despersonalización o cinismo*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	61,3
Medio	23	28,7
Bajo	8	10,0
Total	80	100,0

**Figura 8**

*Síndrome de Burnout (SB) por cinismo o despersonalización*



### **Percepción de la Satisfacción Laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

Resaltamos de la tabla 10 y figura 9 que el 75% de los profesionales de la salud manifestó satisfacción con su labor docente y el 3.8% declararon estar totalmente satisfechos.

**Tabla 10**

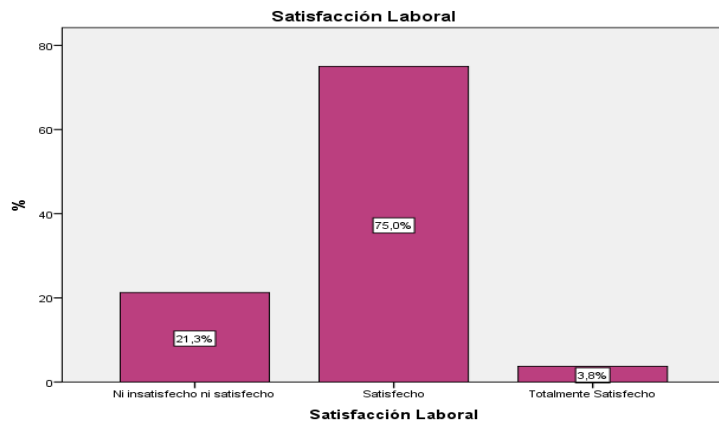
*Satisfacción Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni insatisfecho ni b satisfecho	17	21,3
Satisfecho	60	75,0
Totalmente Satisfecho	3	3,8
Total	80	100,0

Resaltamos de la tabla 10 y figura 9 que el 75% de los profesionales de la salud manifestó satisfacción con su labor docente y el 3.8% declararon estar totalmente satisfechos.

**Figura 9**

*Satisfacción Laboral explicada por el conjunto de sus componentes o dimensiones y reportada por los docentes profesionales de la salud*



**Percepción de la Satisfacción Laboral por los Recursos virtuales en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

**Tabla 11**

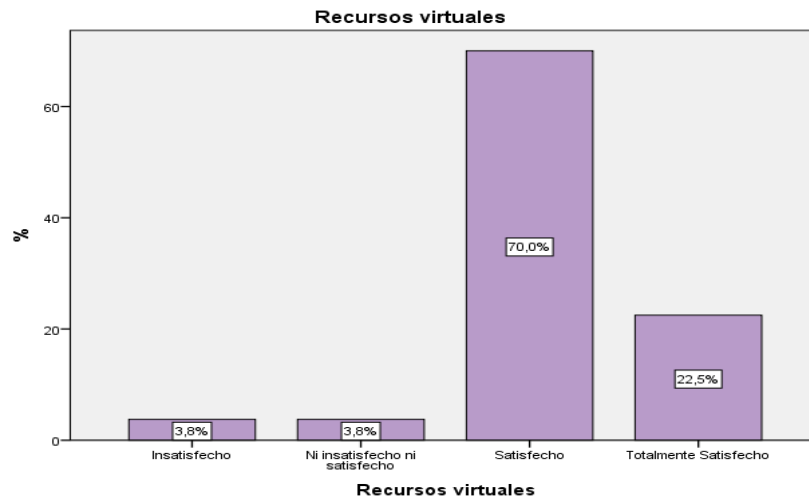
*Recursos virtuales*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	3	3,8
Ni insatisfecho ni satisfecho	3	3,8
Satisfecho	56	70,0
Totalmente Satisfecho	18	22,5
Total	80	100,0

Observamos en la tabla 11 y la figura 10, que del total de docentes profesionales de la salud (n=80), el 70% están satisfechos por los recursos virtuales proporcionados y el 22.5% están totalmente satisfechos con los recursos virtuales utilizados en su práctica docente.

**Figura 10**

*Satisfacción Laboral (SL) debido a los recursos virtuales disponibles*



**Percepción de la Satisfacción Laboral por la ccondición de trabajo virtual, en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

**Tabla 12**

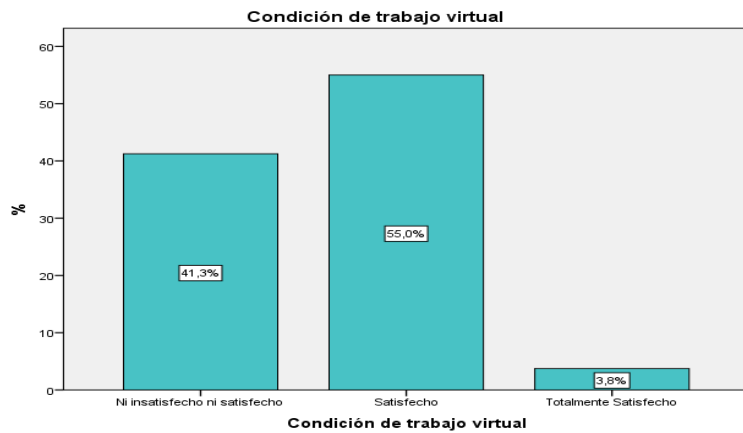
*Condición de trabajo virtual*

	Frecuencia	Porcentaje
Ni insatisfecho ni satisfecho	33	41,3
Satisfecho	44	55,0
Totalmente Satisfecho	3	3,8
Total	80	100,0

Deducimos de la tabla 12 y figura 11 que del total de docentes profesionales de la salud (n=80), el 55% obtuvieron satisfacción por su labor docente bajo la condición de trabajo virtual y el 3.8% están totalmente satisfechos con la condición de trabajo virtual.

**Figura 11**

*Satisfacción Laboral (SL) bajo la condición de trabajo virtual*



**Percepción de la Satisfacción Laboral por la reconocimiento personal y social virtual, en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

Apreciamos en la tabla 13 y figura 12 que del total de profesionales de la salud  $n=80$ , el 45% reportan estar satisfechos por el reconocimiento personal y social conseguido, así como el 33,8% están totalmente satisfechos por el reconocimiento personal y social.

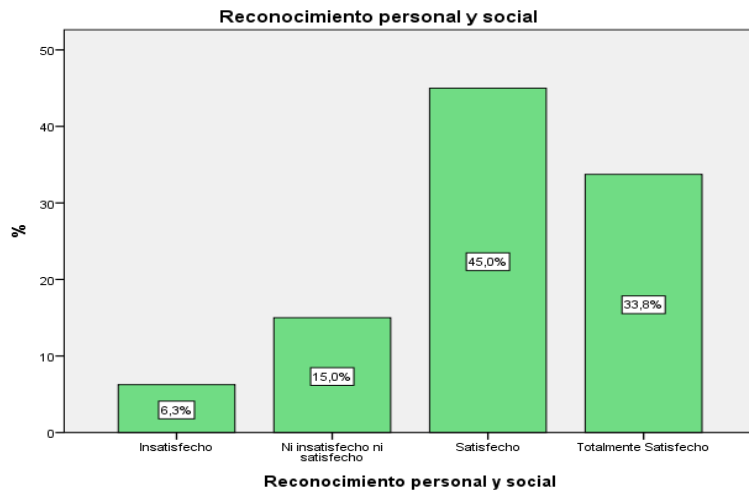
**Tabla 13**

*Reconocimiento personal y social*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	6,3
Ni insatisfecho ni satisfecho	12	15,0
Satisfecho	36	45,0
Totalmente Satisfecho	27	33,8
Total	80	100,0

**Figura 12**

*Satisfacción Laboral (SL) por el reconocimiento personal y social*



**Percepción de la Satisfacción Laboral por el beneficio económico y social, en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima**

Se reporta en la tabla 14 y figura 13 que del total de profesionales de la salud  $n=80$ , el 43,8% están ni insatisfechos ni satisfechos por los beneficios económicos recibidos, mientras que el 22,5% manifestaron estar satisfechos por los beneficios económicos

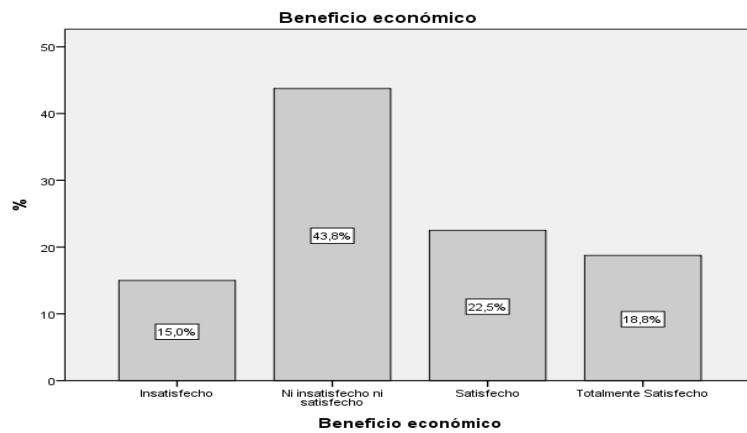
**Tabla 14**

*Beneficio económico*

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	12	15,0
Ni insatisfecho ni satisfecho	35	43,8
Satisfecho	18	22,5
Totalmente Satisfecho	15	18,8
Total	80	100,0

**Figura 13**

*Satisfacción Laboral (SL) por el beneficio económico*



#### **4.1.2. Prueba de hipótesis**

De la pregunta general de investigación que planteó evaluar la correlación entre las dos variables y de las cuatro preguntas específicas desplegadas de esta, el presente estudio planteó cuatro hipótesis nulas, cuyas respectivas cuatro pruebas de hipótesis se realizaron en el punto anterior 4.1.1. al evaluar los resultados de nuestra investigación.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

Una discusión detallada de nuestros resultados es presentada a continuación, comparados con los resultados encontrados en cada una de las referencias nacionales e internacionales presentados en los antecedentes del presente estudio. Esta discusión esta ordenada teniendo en cuenta nuestro objetivo general y los específicos, nuestras hipótesis, así como los resultados



estadísticos obtenidos de la aplicación SPSS 19.

Conclusión dado que  $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$  entonces rechazar  $H_0$  por lo tanto aceptar  $H_1$ , es decir existe relación significativa entre el Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021. Asimismo se observa una moderada correlación negativa (-0.597), es decir menor estrés mayor satisfacción laboral.

El análisis de regresión múltiple lineal evidencia que entre los impulsores de la gestión del capital humano y sostenibilidad operativa existe una asociación significativa ( $p = .015$ ). el valor de  $R^2$  corregido indica que el 14.7% de los resultados de la sostenibilidad operativa es influenciado por los impulsores de la gestión del capital humano.

La presente investigación se propuso como objetivo general en determinar la relación que existe entre la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral reportadas por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021 es por ello ,específicamente nos propusimos también:

Identificar el grado de influencia de la dimensión o síntoma de desgaste emocional del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral expresada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

Identificar el nivel de influencia de la dimensión rasgos de cinismo o despersonalización del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral demostrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.

Identificar el grado de influencia de la dimensión falta de realización personal del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral registrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en en una Universidad de Lima,2021.

No hemos encontrado suficiente literatura científica sobre el propósito de nuestra investigación por el contexto de la pandemia que ha obligado al trabajo remoto como una obligación pero hemos recurrido ha investigaciones similares para confirmar nuestros hallazgos especialmente revisiones de literatura científica similar a nuestro tema.

Por lo presentado anteriormente, se considera que futuras investigaciones en estas variables deberán profundizar en la relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el ámbito de la salud.

Asimismo, las futuras investigaciones deberán abordar los factores psicosociales laborales eventualmente relacionados con estas estas variables y otras condiciones desfavorables para los profesionales sanitarios.

Salgado y Leria (2018) encontraron en un grupo de 212 profesores de educación primaria en Chile: “como resultado que el estilo de personalidad está relacionado con el burnout, y el tipo de personalidad inseguro mantiene un puntaje alto en las dimensiones de culpa e indolencia (burnout)”. En conclusión las variables del sexo masculino presentan con puntajes altos en escalas de culpa e indolencia, a diferencia de las mujeres que tuvieron grados altos en la de ilusión por el trabajo (burnout) realización personal.

En Venezuela la autora Eyllin Agüero, 2016 en su trabajo de estudio: “La

Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico Por Imagen Valencia, Carabobo. A pesar de que presentan según las dimensiones del burnout moderado AE y DP bajo, RP alta, entonces SB baja: el 55,1% arrojó agotamiento emocional y estuvieron en nivel bajo, el 83,7% despersonalización en un nivel bajo y el 71,4% arrojó un nivel alto de la realización personal, por lo tanto se podría tener el síndrome de burnout con baja”

También muchas tesis hacen la correlación inversa actuando el síndrome de Burnout independiente y Síndrome Laboral dependiente. Por ejemplo la autora González (2018) en Puerto Rico encontró lo siguiente: “los resultados que arrojan que los docentes se encuentran satisfechos con todo lo relacionado a su labor docente, más existen indicios del síndrome de burnout. Asimismo, en términos de las categorías del síndrome de desgaste profesional el 78.3% indicó que se encuentran en una etapa de despersonalización. Con significado de un nivel alto de la etapa.

Montoya (2015) Colombia, mencionan que la satisfacción laboral alcanzó un 70% de percepción alta considerada por los colaboradores y el valor percibido obtuvo un 75% de percepción alta. No solo el salario, si no también: desarrollo profesional que se puede obtener, participación en proyectos desafiantes, variedad de actividades y desafíos, red de conexiones desarrollo personal, incomodidades del puesto de trabajo, riesgos naturales inherentes al trabajo.

## CAPÍTULO V :CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Luego de analizar los resultados de las pruebas de hipótesis, se concluye que:

1. El estrés crónico o Síndrome de Burnout juega un rol importante en la predicción de la satisfacción laboral, percibida por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.
2. Asimismo, se observa una moderada relación inversa, es decir a menor prevalencia del síndrome de burnout en los docentes profesionales de salud mayor es su grado de satisfacción laboral.
3. Las tres dimensiones del síndrome de Burnout están asociadas con la satisfacción laboral, también en una relación inversa, pero según la particularidad de cada una de ellas. El orden de importancia de estos componentes o factores es como sigue: falta de realización personal, agotamiento emocional y cinismo o despersonalización.
4. Entonces referente a la primera dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout, concluimos que existe también una moderada relación significativa inversa entre esta dimensión y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales. Es decir, a menor burnout por agotamiento emocional mayor satisfacción laboral.
5. Con respecto a la segunda dimensión cinismo o despersonalización de esta misma variable Burnout, también se observó una moderada correlación

negativa con la satisfacción laboral, es decir a menor estrés crónico o burnout por cinismo o despersonalización mayor satisfacción laboral, en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales.

6. Por último, en la tercera dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout, asimismo se comprobó que existe una moderada relación significativa inversa entre la dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021. Es decir, menor estrés crónico por falta de realización personal mayor satisfacción laboral.

Luego de analizar los resultados de las pruebas de hipótesis, se concluye que: Las tres dimensiones del síndrome de Burnout están asociadas con la satisfacción laboral, también en una relación inversa, pero según la particularidad de cada una de ellas. El orden de importancia de estos componentes o factores es como sigue: falta de realización personal, agotamiento emocional y cinismo o despersonalización.

## **5.2 Recomendaciones**

Luego de analizar los resultados de nuestra investigación, así como los de otros autores revisados de la literatura científica examinada, se consideró tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- 1.-Se debe seleccionar a los docentes profesionales de la salud de acuerdo a una batería de test psicológicos eficaces, administrados por psicólogos o empresas independientes especializadas en estos test de selección del talento humano, donde se descubra los rasgos de personalidad,

actitudes y valores.

2.-Se debe implementar programas de formación y capacitación para los docentes profesionales de salud seleccionados de acuerdo a las actitudes y valores, conocimientos y habilidades descritas en el punto 2, para que se los forme y capacite en el desarrollo de actitudes, conocimiento y habilidades docentes para transmitir y transferir esas competencias a sus colegas profesionales de la salud.

3.-La pandemia ha impuesto el trabajo virtual como una obligación, por lo tanto, los docentes profesionales de la salud deben ser formados y capacitados para el uso de estas tecnologías de una manera eficiente y eficaz y también en las herramientas disponibles para que compartan conocimientos, habilidades no solo para el desarrollo individual sino también para el trabajo en equipo.

4.- Formándose grupos virtuales de apoyo de colegas docentes, alumnos, familiares y amigos. Esto redundara tanto en el mejoramiento continuo tanto de la persona, así como del equipo, abarcando no solo el ámbito nacional sino también el global, a través de las plataformas de internet.

5.-Realizar otras investigaciones aplicando el análisis de regresión lineal múltiple utilizando el R cuadrado de Pearson donde se emplee una batería de inventarios de escalas de medición que determinen además del grado de influencia de la Satisfacción Laboral, sobre el Burnout, otras variables tales como la falta de sueño, el autocontrol e inteligencia emocional, etc., que repercuten sobre este Síndrome.

6.-Para finalizar se recomienda realizar una réplica de este estudio otra vez para comparar si han variado o se han mantenido los resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., & Pérez Aldrete, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 32-36.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100007>
- Arévalo, P. (2017). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de las Escuelas de Medicina de la Universidad del Azuay*, Universidad de Cuenca y Universidad Católica de la Ciudad de Cuenca, 2015. Tesis.
- Ayala, E. (2013). *“Síndrome de Burnout en el personal de. Tesis.*
- Barquinero, A. (2014). *70% de trabajadores sufre estrés laboral. Diario La República.* Obtenido de en: <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>
- Carlos Cajo, M. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.* [Tesis magíster, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, V. (2003). *EL SÍNDROME DEL «BURNOUT» EN PROFESORES DE EDUCACIÓN.* *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.6, 1-22. Recuperado el 15 de Julio de 2020, de [file:///C:/Users/Alex/Downloads/5149-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21570-1-10-20140322%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Alex/Downloads/5149-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21570-1-10-20140322%20(1).pdf)
- Eylin Agüero. (2016). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un. Tesis POSTGRADO D.*
- Gil-Monte, & Peiró. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome quemarse en el trabajo.* *Anales de Psicología*, 2, 261-268. Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Gil-Monte; Peiró. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome quemarse en el trabajo.* *Anales de la psicología.* Recuperado el 2 de Mayo de 2020, de [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Griffiths, Leka, Stavroula, & Tom. (2004). *La organización del trabajo y el estrés.* Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

- Grimaldo, M. (2010). *CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE CIENCIAS DE LA SALUD*. Recuperado el 2 de Julio de 2020, de [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/329/218](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/329/218)
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Venezuela: SYPAL.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *investigaciones del Comportamiento, Metodos de Investigación en Ciencias Sociales* (4 ed ed.). Mexico: McGraw - Hill.
- Lai, y al, e. (2020). *actors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers*. *JAMA Network*. Obtenido de <https://sepsis-one.org/wp-content/uploads/2020/03/Lai-J.Factors-Associated-With-Mental-Health-Outcomes-Among.pdf>
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Misiones: Argentina. Ciencia & Trabajo*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Marqués, Lima, y López. (2005). Fuentes de estrés, burnout, y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 125-143. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039008.pdf>
- Martin, Salazar, & Muñoz. (2018). reencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. *Revista Opción* , 34(87), 183–212.
- Maslach et al. (2001). *Annual Review of Psychology*. (397-422). Recuperado el 7 de Junio de 2020, de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach C Jackson. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3ª ed. *Consulting Psychologists Pres*. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <file:///C:/Users/Alex/Downloads/MBIchapter.97.pdf>
- Maslach et al. (2001). "Job Burnout". *Annual Review of Psychology Vol. 52,* 397- 422. Recuperado el 17 de Julio de 2020, de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Méndez, V. (2004). Estrés laboral o síndrome de "burnout". *Acta Pediátrica de México*, 299-302. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de Méndez Venegas J. Estrés laboral o síndrome de "burnout".
- MINSA. (2020). Ministerio de Salud. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/covid-19/?op=2>
- Mónica, Gonzáles. (2018). *Nivel de Satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste en los maestros de colegios privados .Estudio de explotación. Tesis de grado doctoral.*
- Montestruque, L. (2018). Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo. *Tesis*.



- Montoya, Juan. (2015). *Evaluación de la Satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Santa Rosa de Cabal. Tesis grado para optar al título de Ingeniero Industria.*
- NIOSH. (1999). National Institute of Occupational Safety and Health. *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.* Obtenido de <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>
- OIT. (2005). Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_006102/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang-es/index.htm)
- Olivares, F. ., Mena, M. L., Jélvez, W. ., & Macías, S. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chileno. Recuperado el 12 de Mayo de 2020, de Disponible:<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n1/v13n1a13.pdf>
- OMS. (2007). Salud de los trabajadores:., (págs. 1-12). Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_sp\\_web.pdf](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf)
- Palma, S. (. (2005). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC. Lima, Perú: Editorial. *Tesis* .
- Robbins, & Judge. (2009). Comportamiento Organizacional. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Sánchez, G. (2018). *Nivel de Satisfacción Laboral en el rol docente y su relacion con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados* .Estudio de exploración. *Tesis*.
- Serrano, G. J. (2018). *Satisfacción del Programa de Residentado Médico y Síndrome de Burnout en Médicos Residentes del Hospital de Alta Complejidad de La Libertad “Virgen de la Puerta”* . *Tesis de maestría ,Universidad Católica de Trujillo*.
- SUNASA. (2014). Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud. *Encuesta Nacionla de satisfación de usuarios del aseguramiento universal en salud*. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1192/libro.pdf)
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study [Satisfacción con la vida, satisfacción con el trabajo, orientación de la vida y burnout entre enfermeras y parteras en instituciones médicas en Polonia: un estudio transversal]. *BMJ Open*, 9(1). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Vásquez Fonseca VM, Gómez Pasos JC, Martínez J, Salgado A (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud i Ciencia* 23(4), 325-31. <https://www.siicsalud.com/dato/sic/234/158957.pdf>

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R., Loli Poma, T., Zarzosa Márquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

## ANEXO 1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento tiene información que permitirá a decidir si desea ser parte de esta investigación con el título : **BURNOUT Y SASTIFACION LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESONALES DE SALUD QUE DICTAN CLASES VIRTUALES EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**. Debe conocer cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo prudente y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas sin resolver, comuníquese con la Lic. Lila Suárez Pumacayo al número de celular 965030593.

A).-Se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas en el cuestionario.

b).- No he percibido coacción por parte de investigador

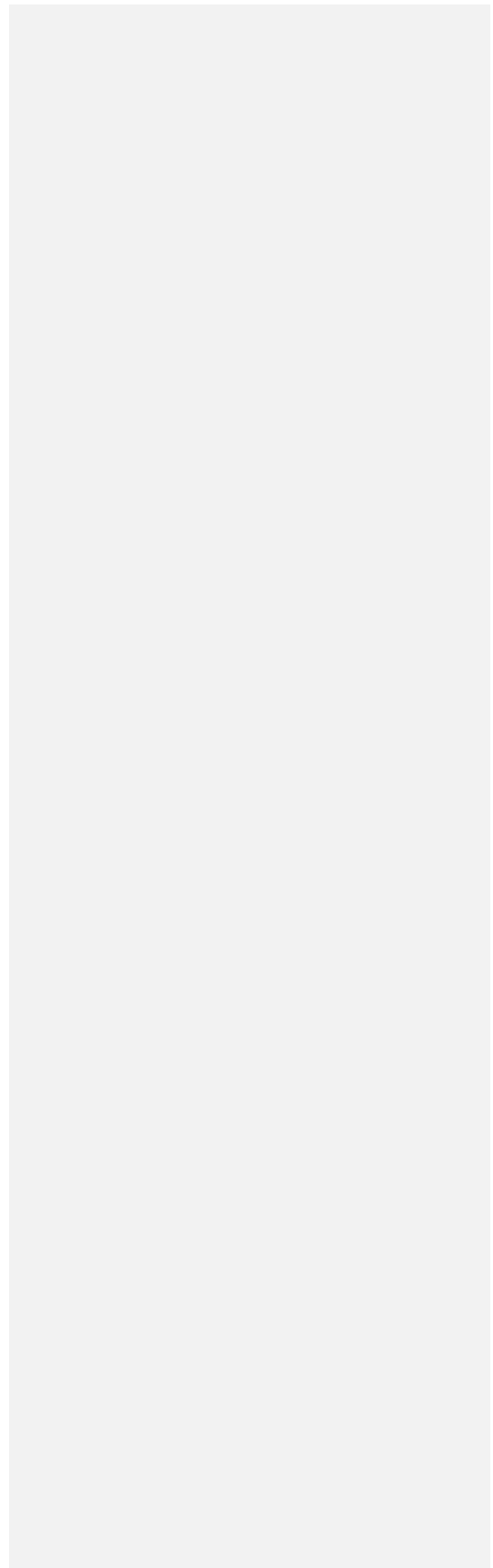
C).- Expreso mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio.

Por ello proporcionó la información de los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Número de DNI:
- Numero de celular personal:

Lima, Agosto 2021

Firma:.....

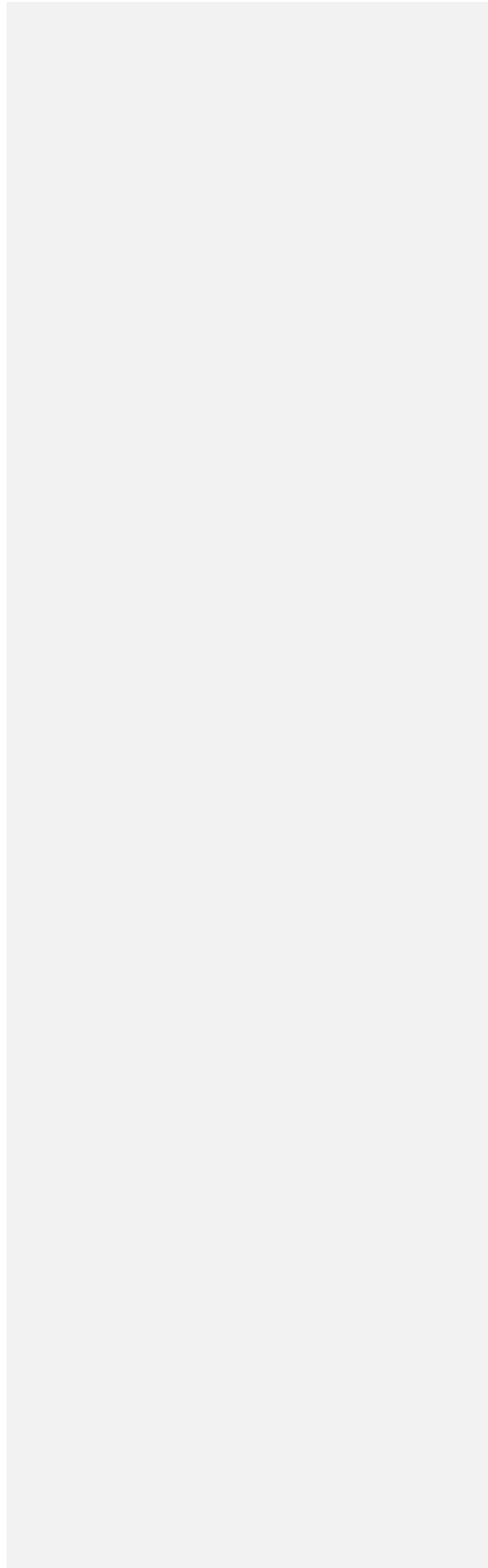


## ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la satisfacción laboral reportadas por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con la satisfacción laboral reportadas por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe correlación significativa entre el Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.</p>	<p>V1: <b>Burnout</b></p>	<p><b>Agotamiento personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sentimiento de agotamiento</li> <li>-Sentirse vacío</li> <li>-Fatiga</li> <li>-Entender a paciente</li> <li>-Trato a pacientes como objetos</li> <li>- Cansancio</li> <li>-Eficacia</li> <li>-Desgaste personal</li> <li>-Influencia</li> </ul> <p><b>Realización personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dureza en el trato</li> <li>-Preocupación</li> <li>-Energía</li> <li>-Frustración</li> <li>-Tiempo de servicio</li> </ul> <p><b>Despersonalización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Indiferencia</li> <li>-Cansancio laboral</li> <li>- Clima interpersonal</li> <li>-Estímulo</li> <li>- Alcanzar metas</li> <li>-Límite de posibilidades</li> <li>-Tratamiento de emociones</li> <li>-Sentimiento de culpa</li> </ul>	<p><b>TIPO</b></p> <p>Descriptivo y Correlacional</p> <hr/> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental corte transversal</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•¿Cuál es la relación que existe entre la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral percibida por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?</li> <li>• ¿Qué asociación existe entre el Síndrome de Burnout según la</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Determinar la asociación existente entre que existe entre la variable síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral percibida por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima,2021.</li> <li>•Evaluar la asociación existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional y la variable Satisfacción Laboral</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>de Lima, 2021?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.-<b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.</li> <li>2.-<b>Ho:</b> No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.</li> <li>3.-<b>Ho:</b> No Existe asociación significativa entre el síndrome</li> </ol>	<p>V 2:<b>Satisfacción laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Significación de la tarea</li> <li>-Condiciones de trabajo</li> <li>-Reconocimiento</li> <li>-Beneficios económicos</li> </ul>	<p><b>Significación de Tarea</b></p> <p><b>Condiciones de Trabajo</b></p> <p><b>Reconocimiento Personal y/o Social</b></p> <p><b>Beneficios Económicos</b></p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>Son 132 docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>80 docentes profesionales de la salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima.</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p> <p>Encuestas</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Encuesta de Síndrome de burnout: Maslach burnout <b>INVENTORY</b> - (Adaptado por Llaja, Sarria y García, 2007)</p>

<p>dimensión agotamiento emocional y la variable Satisfacción Laboral manifestada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?</p> <p>•¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión cinismo o despersonalización y la variable Satisfacción Laboral mostrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?</p> <p>•¿Qué asociación existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal y la variable Satisfacción Laboral descrita por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021?</p>	<p>manifestada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.</p> <p>•Comprobar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión cinismo o despersonalización y la variable Satisfacción Laboral mostrada por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.</p> <p>•Determinar la asociación que existe entre el Síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal y la variable Satisfacción Laboral descrita por los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una Universidad de Lima, 2021.</p>	<p>de Burnout según su dimensión despersonalización o cinismo y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.</p> <p>4.-H0: No Existe asociación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión despersonalización o cinismo y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.</p> <p>5.-Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout según su dimensión falta de realización personal y la satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan clases virtuales en una universidad de Lima, 2021.</p>
---	--	---

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma, 2005).



### Anexo N° 03: Instrumento

#### ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY -

(Adaptado por Llaja, Sarria y García, 2007)

#### Marque con un aspa en los siguientes ítems:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( ) Profesión:.....

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )

Situación Laboral: Estable ( ) Contratado ( )

Estimado docente, con el propósito de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de ítems, las cuales le agradeceremos nos responda con total veracidad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

Dimensión agotamiento emocional		0	1	2	3	4	5	6
1	Siento que mis emociones se agotan por mi trabajo.							
2	Termino agotado al finalizar mi trabajo.							
3	Siento fatiga al levantarme por la mañana.							
4	El Trabajo de todo el día con mucha gente me produce un esfuerzo.							
5	Percibo que mi trabajo me está agotando.							
6	Ciento frustraciones en mi trabajo.							
7	Ciento estar muy recargado en mi trabajo.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
9	Me siento muy agotado.							
<b>Dimensión despersonalización</b>								
1	Creo que veo a las personas como si fueran objetos y no personas.							
1	Me he vuelto más indolente con las personas desde que ejerzo esta profesión							
1	Me preocupa al saber que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
1	Soy indiferente a los problemas de los demás.							
1	Siento que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas.							
<b>Dimensión falta de realización personal</b>								
1	Percibo con facilidad sentimientos de las personas.							
1	Trato con eficaz los problemas de los demás.							
1	Veo que soy influyente y positivo con mi trabajo en la vida de las personas.							
1	Me siento muy activo.							
1	Con facilidad puedo crear clima acogedor con las personas a las que doy servicio.							
2	Siento satisfacción después de trabajar con otras personas.							
2	He alcanzado muchos objetivos en mi profesión							
2	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma							



### ANEXO N° 04: INSTRUMENTO

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL – SPC) adaptado por Lila Suárez Pumacayo

#### 1.- Marque con un aspa en los siguientes ítems:

Total insatisfecho	1
Insatisfecho	2
Ni insatisfecho ni satisfecho	3
Satisfecho	4
Total Satisfecho	5

Recursos virtuales		1	2	3	4	5
1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales					
2	Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual					
3	Las clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones					
4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales					
<b>Condición de trabajo virtual</b>						
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes					
6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.					
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución					
8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente					
9	El ambiente donde trabajo es confortable.					
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
11	Me disgusta mi horario virtual					
<b>Reconocimiento personal y social</b>						
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente					
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales					
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
15	Me gusta dictar clases virtuales					
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo					
17	Las clases virtuales que realizo percibo como importante.					
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
<b>Beneficio económico</b>						
9	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas					
20	No te reconocen el esfuerzo					
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos					
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.					

### Anexo N° 05: Instrumento

#### ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT: MASLACH BURNOUT INVENTORY

- (Adaptado por Lila Suárez Pumacayo)

Leer cada ítems y marcar la respuesta que crea oportuna, a continuación:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Dimensión agotamiento emocional		1	2	3	4	5
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente					
2	Finalizo mi trabajo agotado					
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales.					
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar.					
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.					
6	La carga de trabajo me tiene frustrado.					
7	La carga laboral me tiene frustrado					
8	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente.					
9	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.					
<b>Dimensión despersonalización</b>						
10	No tengo destreza para dictar clases virtuales.					
11	Evaluó que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales					
12	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.					
13	Soy indiferente con algunos estudiantes					
14	Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.					
<b>Dimensión falta de realización personal</b>						
15	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.					
16	Trato con eficaz los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes					
17	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales					
18	Me siento con buen rendimiento laboral					
19	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.					
20	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes					
21	He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud.					
22	En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.					

**Anexo N° 06: Instrumento****DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Lima, 4 de agosto 2021

**DR. Luza Castillo Freddy Felipe**:Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Tengo el grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo e igual manera, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de la maestría de docencia universitaria requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi estudio de investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en docencia universitaria.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Burnout y Satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan en una Universidad de Lima, 2021" siendo importante tener la aprobación de docentes especializados para utilizar los instrumentos mencionados, he considerado conveniente recurrir a Usted, en su experiencia de investigación.

Documentos de validación que le hago presentar:

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

Me despidido y agradezco de antemano su apoyo.

Atentamente.

Lic.T.M.Lila Suárez Pumacayo  
Nombre y DNI  
43937643



## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable 1: Burnout

También según Neffa (2015), "el burnout es un distrés crónico que se mantiene en el tiempo, y sería consecuencia de la fatiga, del vaciamiento o agotamiento emocional que da lugar a un cinismo caracterizado por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, y una pérdida del sentimiento de realización personal por las dificultades encontradas para ser competente y eficaz". (p. 320)

#### Dimensiones de las variables:

- **Agotamiento personal:** como el conjunto de signos y síntomas físicos, emocionales y conductuales presentes en profesionales sometidos al estrés crónico prolongado en el tiempo, en forma cíclica o continua.
- **Realización personal:** afecto de falta de éxito con una autoevaluación negativa, en lo individual o laboral por consiguiente existe una disminución en los niveles de autoestima, rendimiento y tolerancia al estrés
- **Despersonalización:** Expresa un grupo de proceder y posiciones de retraimiento, desinterés, apatía, desvalorización, ante el propio trabajo
- **Falta de realización personal:** se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimiento de baja autoestima.

### Variable 2: Satisfacción laboral

Es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen.

**Dimensiones de las variables:**

- **Recursos virtuales:** son materiales compuestos por medios digitales y producidos con el fin de facilitar el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
- **Condición de trabajo virtual:** Es la suma de bienes y servicios que el colaborador entrega al trabajador para mejorar su desempeño de enseñanza virtual.
- **Reconocimiento personal y social:** Es la tendencia evaluativa de trabajo en función al reconocimiento propio o de grupo de personas de trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o resultados.
- **Beneficio económico:** Es un concepto comúnmente utilizado en la economía la cual hace referencia a la diferencia entre los costos en los que se incurre durante la producción de un bien y el ingreso total que se obtiene por su venta

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 1: BURNOUT

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
<b>Agotamiento emocional</b>	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente Finalizo mi trabajo agotado Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales. Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar. Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota. La carga de trabajo me tiene frustrado. La carga laboral me tiene frustrado Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente. Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	ORDINAL Niveles: Ítems Positivos: 5=Totalmente en desacuerdo 4=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo 2=De acuerdo 1=Totalmente de acuerdo	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
<b>Despersonalización</b>	No tengo destreza para dictar clases virtuales. Evaluó que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona. Soy indiferente con algunos estudiantes Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.	Ítems Negativos: 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	
<b>Falta de realización personal</b>	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes. Trato con eficacia los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales Me siento con buen rendimiento laboral Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas. Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud. En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.	Ítems Negativos: 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	

Fuente: Elaboración propia

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

### Variable 2:

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
<b>Recursos virtuales</b>	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones. Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales	ORDINAL Ordinal con niveles: Ítems Positivos: 5= Totalmente insatisfecho 4=Insatisfecho 3=Ni insatisfecho ni satisfecho 2=satisfecho 1=Totalmente satisfecho	1= Totalmente insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Ni insatisfecho ni satisfecho 4=satisfecho 5=Totalmente satisfecho
<b>Condición de trabajo virtual</b>	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo. Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente. El ambiente donde trabajo es confortable. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente Me disgusta mi horario virtual	Ítems Negativos: 1= Totalmente insatisfecho 2=Insatisfecho 3=Ni insatisfecho ni satisfecho 4=satisfecho 5=Totalmente satisfecho	
<b>Reconocimiento personal y social</b>	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales		

<b>Beneficio económico</b>	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo Me gusta dictar clases virtuales Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante. Mi trabajo me hace sentir realizado.  Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas No te reconocen el esfuerzo La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.		
----------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia



**Anexo 7: Certificado de validez de contenido del Cuestionario Burnout y Satisfacción laboral en los docentes profesionales de salud que dictan en una universidad de lima, 2021**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: BURNOUT</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente	X		X		X		
2	Finalizo mi trabajo agotado	X		X		X		
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales	X		X		X		
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar	X		X		X		
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.	X		X		X		
6	La carga de trabajo me tiene frustrado	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente	X		X		X		
8	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: despersonalización</b>	X		X		X		
9	No tengo destreza para dictar clases virtuales	X		X		X		
10	Evalúo que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales	X		X		X		
11	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.	X		X		X		

12	Soy indiferente con algunos estudiantes	X		X		X		
13	Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>								
14	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
15	Trato con eficaz los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales	X		X		X		
17	Me siento con buen rendimiento laboral	X		X		X		
18	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.	X		X		X		
19	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes	X		X		X		
20	He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.	X		X		X		

<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Recursos virtuales</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales	X		X		X		
2	Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual	X		X		X		
3	La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		

4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo virtual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes	X		X		x		
6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.	X		X		x		
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución	X		X		x		
8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		X		x		
9	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		x		
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X		x		
11	Me disgusta mi horario virtual	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social</b>	X		X		x		
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		X		x		
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales	X		X		x		
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		x		
15	Me gusta dictar clases virtuales	X		X		x		
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo	X		X		x		
17	Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante.	X		X		x		
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 : Beneficio económico</b>							

19	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas	X		X		X		
20	No te reconocen el esfuerzo	X		X		X		
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos	X		X		X		
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

]Apellidos y nombres del juez validador. **Luza Castillo Freddy Felipe**            **DNI: 06798311**

**Validador: Dr. en Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

**4 de AGOSTO del 2021**



-----  
Firma

**Título: BURNOUT Y SASTIFICACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESONALES DE SALUD QUE DICTAN EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: BURNOUT</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente	Si		si		Si		
2	Finalizo mi trabajo agotado	Si		si		Si		
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales	si		si		Si		
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar	si		si		Si		
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.	si		si		si		
6	La carga de trabajo me tiene frustrado	<b>Si</b>		<b>Si</b>		<b>Si</b>		
7	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente	si		Si		si		
8	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	si		Si		si		
	<b>DIMENSIÓN 2: despersonalización</b>	si		Si		si		
9	No tengo destreza para dictar clases virtuales	si		Si		si		
10	Evaluó que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales	<b>si</b>		<b>Si</b>		<b>si</b>		
11	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.	si		si		si		
12	Soy indiferente con algunos estudiantes	Si		Si		si		
13	Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.	si		Si		Si		

	<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>	Si		Si		Si		
14	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
15	Trato con eficacia la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	Si		Si		Si		
16	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales	Si		Si		Si		
17	Me siento con buen rendimiento laboral	Si		Si		Si		
18	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.	Si		Si		Si		
19	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes	Si		Si		Si		
20	He alcanzado muchas metas en como docente profesional de la salud.	Si		Si		Si		
21	En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.	Si		Si		Si		

s

	<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Recursos virtuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales	Si		Si		Si		
2	Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual	Si		Si		Si		
3	La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones.	Si		Si		Si		
4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo virtual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes	Si		Si		Si		
6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.	Si		Si		Si		
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución	Si		Si		Si		

8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	Si		Si		Si		
9	El ambiente donde trabajo es confortable.	Si		Si		Si		
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	Si		Si		Si		
11	Me disgusta mi horario virtual	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social</b>	Si		Si		Si		
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	Si		Si		Si		
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales	Si		Si		Si		
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	Si		Si		Si		
15	Me gusta dictar clases virtuales	Si		Si		Si		
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo	Si		Si		Si		
17	Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante.	Si		Si		Si		
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 4 : Beneficio económico</b>	Si		Si		Si		
19	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas	Si		Si		si		
20	No te reconocen el esfuerzo	Si		Si		Si		
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos	Si		Si		Si		
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.	Si		Si		Si		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No

Apellidos y nombres del juez validador.

**DNI:**


**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

4 de AGOSTO del 2021



MG. ALEXANDER NORIEGA M.  
TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN  
Nº 7706

Firma

**Título: BURNOUT Y SASTIFACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESONALES DE SALUD QUE DICTAN EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Rele			
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>Variable 1: BURNOUT</b>						
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>						
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente	X		X		X	
2	Finalizo mi trabajo agotado	X		X		X	
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales	X		X		X	
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar	X		X		X	
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.	X		X		X	
6	La carga de trabajo me tiene frustrado	X		X		X	



7	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente	x		x		x		
8	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: despersonalización</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
9	No tengo destreza para dictar clases virtuales	x		x		x		
10	Evaluó que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales	x		x		x		
11	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.	x		x		x		
12	Soy indiferente con algunos estudiantes	x		x		x		
13	Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
14	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
15	Trato con eficaz los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
16	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales	x		x		x		
17	Me siento con buen rendimiento laboral	x		x		x		
18	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.	x		x		x		
19	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes	x		x		x		
20	He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud.	x		x		x		
21	En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.	x		x		x		

<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>							
<b>DIMENSIÓN 1: Recursos virtuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales	x		x		x		
2	Las capacitación  es virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual	x		x		x		
3	La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales							
	<b>DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo virtual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes	x		x		X		
6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.	X		x		X		
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución	X		x		X		
8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		x		X		
9	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario virtual	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>		
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		X		X		
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales	X		X		X		
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X		X		
15	Me gusta dictar clases virtuales	X		X		X		
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo	x		X		X		

17	Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante.	X		X		X		
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 : Beneficio económico</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
19	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas	X				X		
20	No te reconocen el esfuerzo	x				x		
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos	x				x		
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.	X				X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:  
aplicable [ ]

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ] No

Apellidos y nombres del juez validador. **Sandoval Sandoval Blanca**

DNI: 16637372

Validador: **Magister Gerencia en Salud**

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

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

011  
4 de AGOSTO del 2021  
MINSA - H. N. S. E. B.  
DPTO. MEDICINA DE REHABILITACIÓN  
  
Dpto. Medicina de Rehabilitación  
TEMPIA FISIOTERAPIA Y REHABILITACION  
CYL 19 1800

Firma

**Título: BURNOUT Y SASTIFICACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESONALES DE SALUD QUE DICTAN EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: BURNOUT</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente	x		x		x		
2	Finalizo mi trabajo agotado	x		x		x		
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales	x		x		x		
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar	x		x		x		
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.	x		x		x		
6	La carga de trabajo me tiene frustrado	X		X		X		
7	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente	x		x		x		
8	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: despersonalización</b>	SI	NO	SI	SI	NO		
9	No tengo destreza para dictar clases virtuales	x		x		x		
10	Evalúo que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales	x		x		x		
11	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.	x		x		x		

12	Soy indiferente con algunos estudiantes	x		x		x		
13	Siento que los estudiantes con las que interactué me cargan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
14	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
15	Trato con eficaz los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
16	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales	x		x		x		
17	Me siento con buen rendimiento laboral	x		x		x		
18	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.	x		x		x		
19	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes	x		x		x		
20	He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud.	x		x		x		
21	En mi trabajo trato los problemas estudiantil con mucha serenidad.	x		x		x		

	<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Recursos virtuales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales	x		x		x		
2	Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual	x		x		x		
3	La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales							
	<b>DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo virtual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes	x		x		x		

6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.	x		x		x		
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución	x		x		x		
8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	x		x		x		
9	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	x		x		x		
11	Me disgusta mi horario virtual	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	x		x		x		
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales	x		x		x		
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	x		x		x		
15	Me gusta dictar clases virtuales	x		x		x		
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo	x		x		x		
17	Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante.	x		x		x		
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 : Beneficio económico</b>	SI	NO	SI	NO	SI		
19	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas	x		x		x		
20	No te reconocen el esfuerzo	x		x		x		
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos	x		x		x		
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sheyla Acosta Infante

DNI: 44760996

Validador: Magister en Gerencia de Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

4 AGOSTO del 2021



Título: BURNOUT Y SASTIFACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES  
SALUD QUE DICTAN EN UNA UNIVERSIDADDE LIMA, 2021

Nombre y Firma

44760996

Sheyla Acosta Infante

PROFESONALES DE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 1: BURNOUT</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Dado que mi trabajo es dictar clases virtuales me agoto emocionalmente	X		X		X		
2	Finalizo mi trabajo agotado	X		X		X		
3	Me encuentro agotado al finalizar el día después de dictar las clases virtuales	X		X		X		
4	Me siento agotado al despertar el día sabiendo que tengo que ir a trabajar	X		X		X		
5	Siento que dictar clases virtuales a los estudiantes me agota.	X		X		X		
6	La carga de trabajo me tiene frustrado	Si	No	Si	No	Si	No	

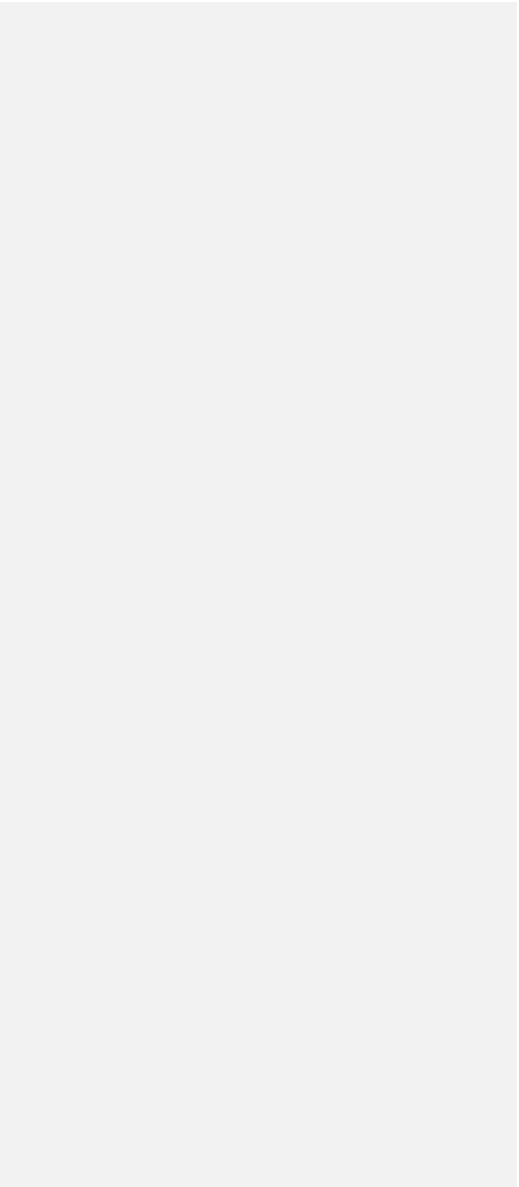
7	Trabajar directamente TICs me agota emocionalmente	X		X		X		
8	Me siento muy agotado por la cantidad de horas laborales de forma virtual.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: despersonalización</b>	X		X		X		
9	No tengo destreza para dictar clases virtuales	X		X		X		
10	Evalúo que los estudiantes no aprenderán durante las clases virtuales	X		X		X		
11	Me preocupa que mis estudiantes no aprenderán durante las clases dictadas por mi persona.	X		X		X		



12	Soy indiferente con algunos estudiantes	X		X		X		
13	Siento que los estudiantes con las que interactuó me cargan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Falta de realización personal</b>								
14	Siento con facilidad los problemas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
15	Trato con eficaz los enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
16	Siento que soy respetado y entregado con mi trabajo en las clases virtuales	X		X		X		
17	Me siento con buen rendimiento laboral	X		X		X		
18	Con facilidad puedo crear una atmósfera acogedor con mis estudiantes durante las clases dictadas.	X		X		X		
19	Siento satisfacción después de trabajar con los estudiantes	X		X		X		
20	He alcanzado muchos metas en como docente profesional de la salud.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas estudiantiles con mucha serenidad.	X		X		X		

<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Recursos virtuales</b>								
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Las herramientas virtuales me facilitan la realización de mis clases virtuales	X		X		X		
2	Las capacitaciones virtuales que te dan tu Institución refuerza tu pedagogía virtual	X		X		X		

3	La clases virtuales creada por la Institución es ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
---	---	---	--	---	--	---	--	--



4	Cuento con el acceso rápido de Tics para dictar las clases virtuales	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Condición de trabajo virtual</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	La Institución laboral y estudiantes son rigurosos y exigentes	X		X				
6	El ambiente virtual donde laboro me resulta incómodo.	X		X				
7	Siento que no valoran el trabajado realizado en la Institución	X		X				
8	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		X				
9	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X				
10	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	X		X				
11	Me disgusta mi horario virtual	X		X				
	<b>DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social</b>	X		X				
12	Dictar clase virtuales me permite desarrollarme profesionalmente	X		X				
13	Me siento bien con la labor que realizo mediante las clases virtuales	X		X				
14	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	X		X				
15	Me gusta dictar clases virtuales	X		X				
16	Me siento feliz por los resultados de desempeño laboral en mi trabajo	X		X				
17	Las clases virtuales que realizo lo percibo como importante.	X		X				
18	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X				
	<b>DIMENSIÓN 4 : Beneficio económico</b>							

19	Siento que el sueldo que tengo cubre las expectativas económicas	X		X		X	
20	No te reconocen el esfuerzo	X		X		X	
21	La Institución donde laboro valoran mi trabajo con incentivos	X		X		X	
22	La institución donde laboro cubre mi estabilidad laboral.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Benavente Ayquipa, Rosa María DNI: 06241135 Especialidad del validador: Magister Docencia y Gestión Educativa**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

4 de AGOSTO del 2021



-----

## Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

### BURNOUT Y SASTIFICACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES PROFESIONALES DE SALUD QUE DICTAN CLASES VIRTUALES EN UNA UNIVERSIDAD DE LIMA, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>intranet.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.utp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unijuanpablo.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	scb2e1e27b268cc99.jimcontent.com Fuente de Internet	1%
12	Submitted to Liberty University Trabajo del estudiante	1%
13	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
14	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias &lt; 1%

Excluir bibliografía

Activo