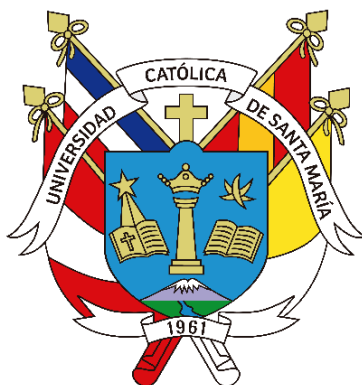


Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Educación Superior



**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y
LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA
FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
AREQUIPA, 2021.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Medina Alvarez, Judith

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Educación Superior

Asesora:

Dra. Beltrán Molina, Rosa Patricia

Arequipa-Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 14 de Septiembre del 2023

Dictamen: 004400-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 004400, presentado por:

2020004672 - MEDINA ALVAREZ JUDITH

Titulado:

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES
DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA,
2021.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO
DICTAMINADOR**



**29595310 - PEREZ QUINTANILLA CECILIA LOURDES
DICTAMINADOR**



**29680339 - ARLAS MESSA FRIGIA LUCILA
DICTAMINADOR**



CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

5%

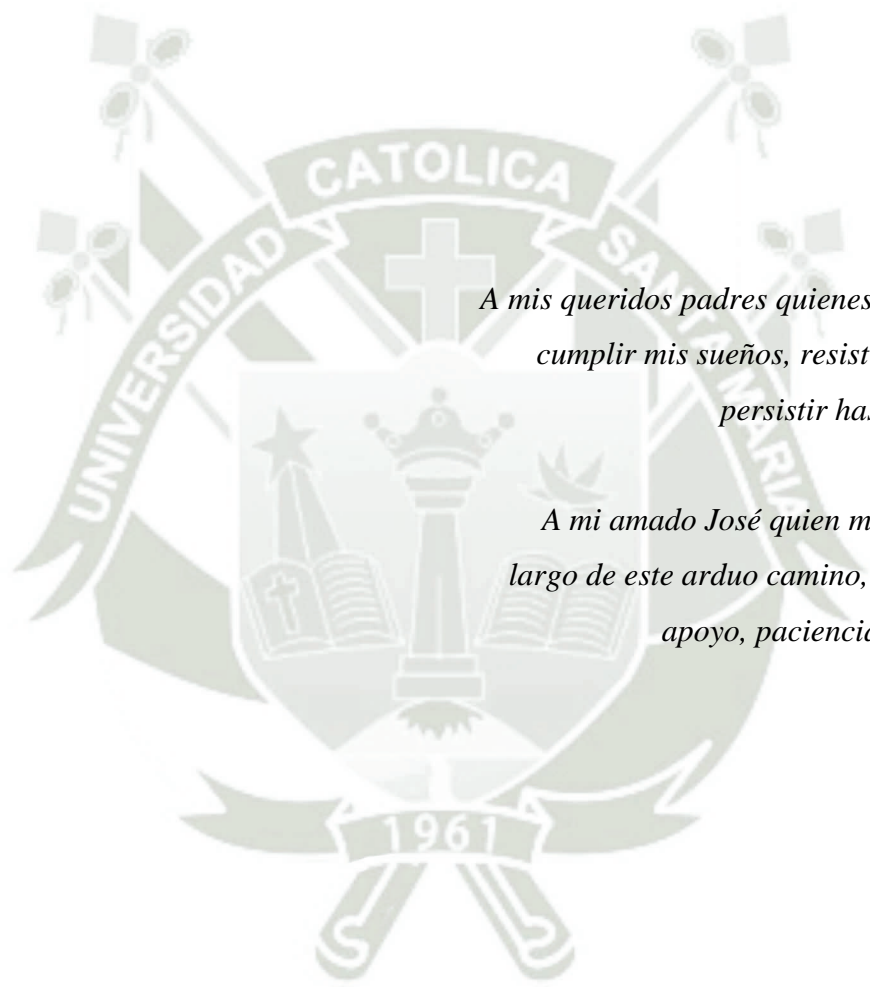
PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

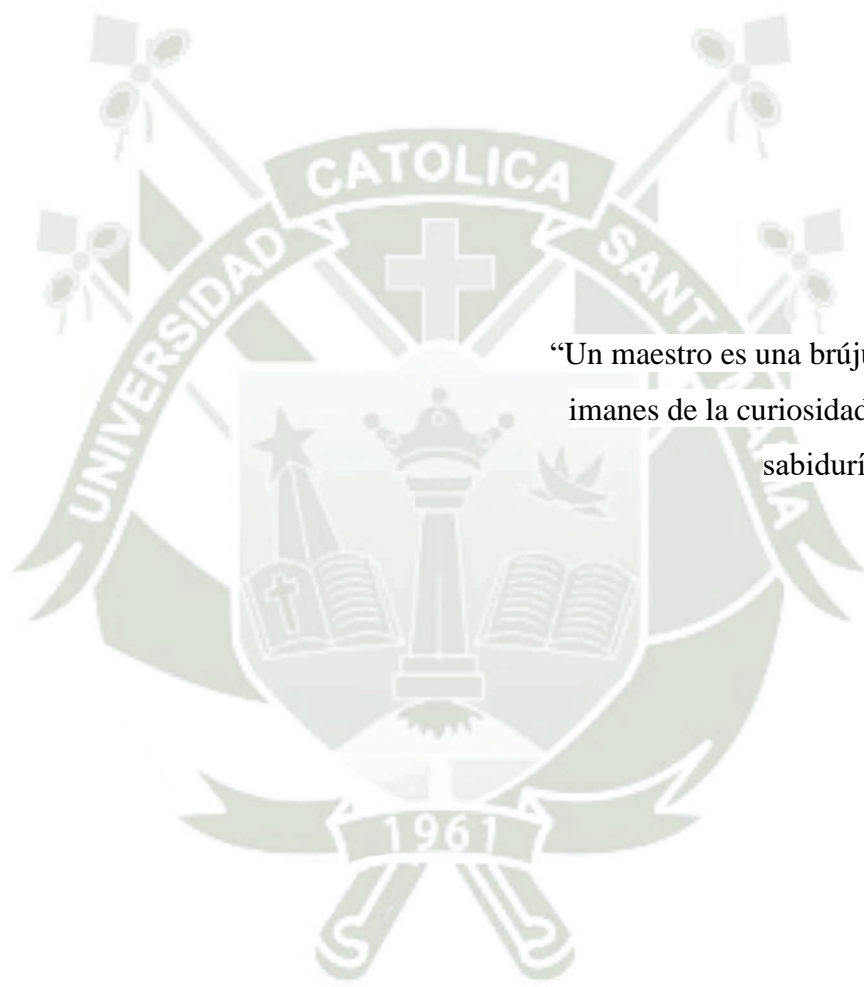
FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%



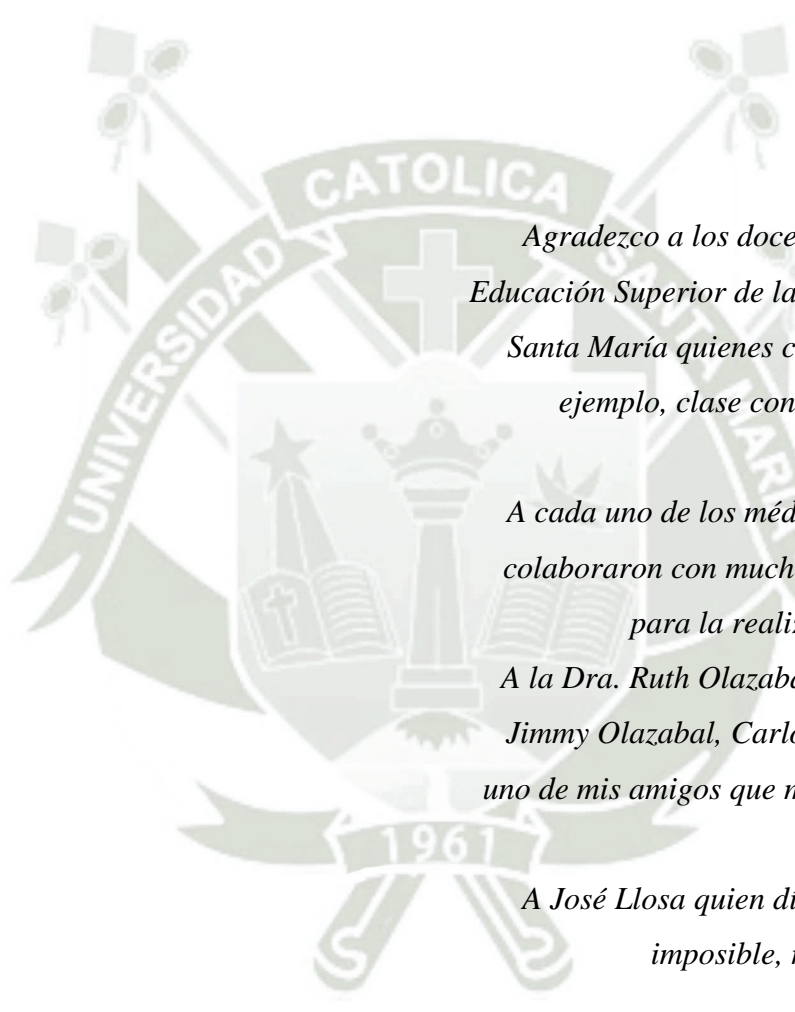
*A mis queridos padres quienes me enseñaron a
cumplir mis sueños, resistir en el camino y
persistir hasta conseguirlos.*

*A mi amado José quien me acompañó a lo
largo de este arduo camino, brindándome su
apoyo, paciencia y comprensión.*



“Un maestro es una brújula que activa los
imanes de la curiosidad, conocimiento y
sabiduría en sus pupilos”

Ever Garrison



*Agradezco a los docentes de la Maestría en
Educación Superior de la Universidad Católica
Santa María quienes cultivaron en mí con su
ejemplo, clase con clase la pasión por la
docencia.
A cada uno de los médicos entrevistados que
colaboraron con mucho interés y amabilidad
para la realización de este trabajo.
A la Dra. Ruth Olazabal, Dr. José Cabala, a
Jimmy Olazabal, Carlos Rodríguez y a cada
uno de mis amigos que me brindaron su ayuda
desinteresada.
A José Llosa quien día a día hizo posible lo
imposible, mi soporte y mi motor.*

INDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPOTESIS	4
OBJETIVOS.....	5
CAPÍTULO I MARCO TEORICO	6
1. Calidad de vida profesional:.....	6
1.1 Definiciones de Calidad de Vida Profesional	6
1.2 Dimensiones	7
2. Síndrome de Burnout.....	10
2.1 Definiciones de Síndrome de Burnout	10
2.2 Dimensiones	11
3. Competencias docentes	13
3.1 Definiciones de competencias docentes:.....	13
3.2 Tipos de competencias docentes	14
3.3 Dimensiones	15
4. Universidad privada de Arequipa.....	18
4.1 Compromiso de confidencialidad	18
5. Análisis de antecedentes investigativos	18
5.1 Antecedentes internacionales	18
5.2 Antecedentes nacionales	19
5.3 Antecedentes locales	20
CAPITULO II METODOLOGÍA	22
1. Técnicas e instrumentos:	22
1.1 Técnicas.....	22
1.2 Instrumentos	22
1.3 Cuadro de coherencias	24
2. Campo de verificación.....	25
2.1 Ubicación espacial.....	25
2.2 Ubicación temporal	25
2.3 Unidades de estudio	25

3. Estrategias de recolección de datos	27
3.1 Organización	27
3.2 Recursos	27
3.3 Validación de los instrumentos	27
4. Criterios para el manejo de resultados	29
CAPITULO III RESULTADOS	31
1. Procesamiento y análisis de datos	31
1.1 Variable calidad de vida profesional	32
1.2 Variable síndrome de Burnout	42
1.3 Variable competencias docentes	50
1.4 Correlación entre la calidad de vida profesional y síndrome de burnout.....	58
1.5 Correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes	60
1.6 Correlación entre la calidad de vida profesional y competencias docentes	62
1.7 Correlación entre la calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y competencias docentes.....	64
2. Discusión	65
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	70
PROPUESTA	71
REFERENCIAS	74
ANEXOS	78

INDICE DE TABLAS

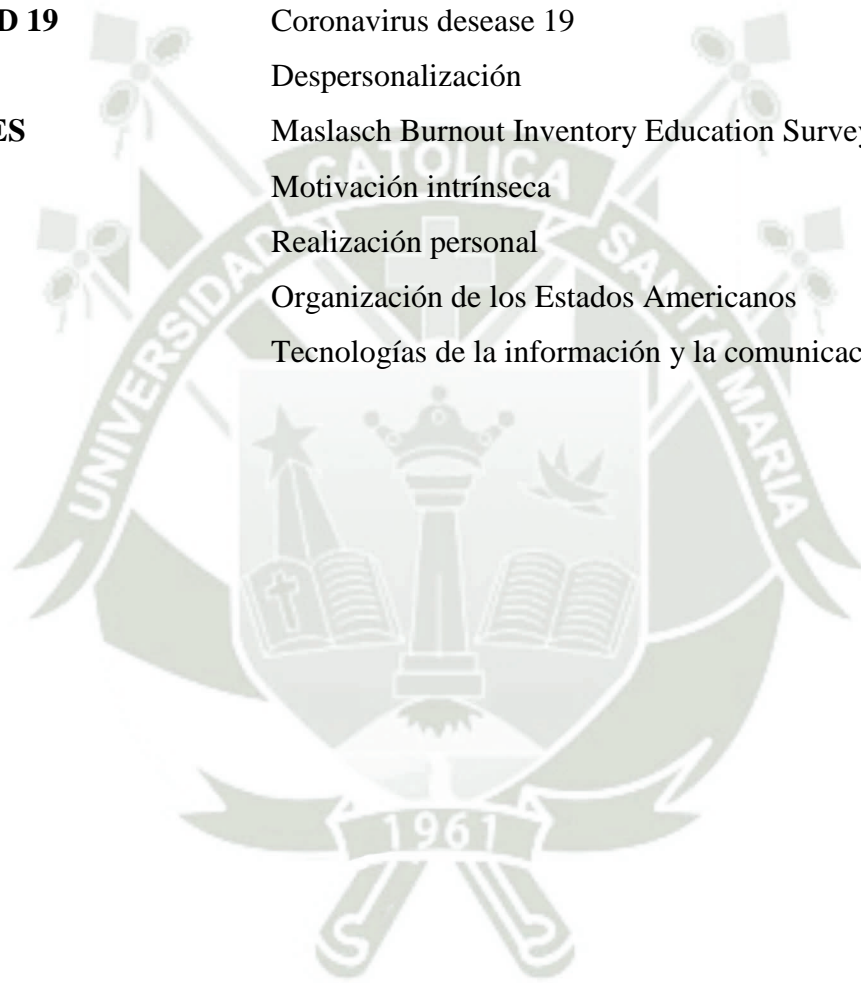
Tabla 1	Nivel de Calidad de Vida Profesional Total	32
Tabla 2	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Carga Laboral.....	34
Tabla 3	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Motivación Intrínseca.	36
Tabla 4	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Apoyo Directivo.....	38
Tabla 5	Nivel de Calidad de Vida Profesional Global Percibida.....	40
Tabla 6	Nivel de Síndrome de Burnout	42
Tabla 7	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Agotamiento Emocional...	44
Tabla 8	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Despersonalización.....	46
Tabla 9	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Realización Personal	48
Tabla 10	Nivel de Competencias Docentes	50
Tabla 11	Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Mediación Pedagógica.....	52
Tabla 12	Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Ciudadanía.....	54
Tabla 13	Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión de Competencia para Transformación Pedagógica	56
Tabla 14	Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total y Síndrome de Burnout ..	58
Tabla 15	Correlación entre el Síndrome de Burnout y las Competencias Docentes	60
Tabla 16	Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total y Competencias docentes	62
Tabla 17	Matriz de Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total, Síndrome de Burnout y Competencias Docentes.....	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de calidad de vida profesional total	32
Figura 2	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Carga Laboral.....	34
Figura 3	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Motivación Intrínseca	36
Figura 4	Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Apoyo Directivo..	38
Figura 5	Nivel de Calidad de Vida Profesional Global Percibida.	40
Figura 6	Nivel Síndrome de Burnout.....	42
Figura 7	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Agotamiento Emocional	44
Figura 8	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Despersonalización	46
Figura 9	Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Realización Personal	48
Figura 10	Nivel de Competencias Docentes	50
Figura 11	Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Mediación Pedagógica.....	52
Figura 12	Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Ciudadanía	54
Figura 13	Nivel de Competencias docentes en su Dimensión de Competencia para Transformación Pedagógica	56
Figura 14	Diagrama de dispersión de datos entre Calidad de Vida Profesional Total y Síndrome de Burnout.....	58
Figura 15	Diagrama de dispersión de datos entre el Síndrome de Burnout y las Competencias Docentes.....	60
Figura 16	Diagrama de dispersión de datos entre Calidad de Vida Profesional Total y Competencias docentes.....	62

LISTA DE ABREVIATURAS

AE	Agotamiento emocional
AD	Apoyo directivo
CT	Carga de trabajo
CVP	Calidad de vida profesional
CVL	Calidad de vida laboral
COVID 19	Coronavirus disease 19
D	Despersonalización
MBI-ES	Maslach Burnout Inventory Education Survey
MI	Motivación intrínseca
RP	Realización personal
OEA	Organización de los Estados Americanos
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación



RESUMEN

El presente estudio titulado: “Calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Arequipa, 2021”, tuvo como objetivo determinar la correlación entre calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada. La hipótesis planteó que existe correlación negativa de moderada a baja entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout, así como entre síndrome de Burnout y las competencias docentes, y una correlación positiva de moderada a baja entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes. Fue una investigación de campo, nivel correlacional explicativo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población fue conformada por 156 docentes de la facultad de Medicina, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo una muestra de 59 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando 3 cuestionarios con respuestas en escala de Likert, CVP-35 para la variable calidad de vida profesional con 35 ítems, MBI-ES para el síndrome de Burnout con 22 ítems y el cuestionario para las competencias docentes con 30 ítems. Se obtuvo como resultado un coeficiente Rho para la correlación entre la calidad de vida profesional y síndrome de Burnout de -0.265 , para el síndrome de Burnout y competencias docentes de -0.348 , y para la calidad de vida profesional y las competencias docentes de 0.444 . Concluyendo que existe correlación negativa baja entre la calidad de vida laboral y el síndrome de Burnout, así como el síndrome de Burnout y las competencias docentes, y positiva moderada entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes. Se sugiere implementar talleres de capacitación para las competencias docentes y promover su salud mental.

Palabras clave: Calidad de vida profesional, burnout, competencias docentes, medicina, docentes universitarios, educación superior.

ABSTRACT

The present study titled: “Professional quality of life, Burnout syndrome and docent competencies of physicians from the Faculty of Medicine at a private university in Arequipa, 2021”, had as a main purpose to determinate the relationship between professional quality of life, Burnout syndrome and docent competencies of the physicians from the Faculty of Medicine at a private university. The hypothesis proposed a moderated to low negative relationship between professional quality of life and Burnout syndrome, as well as between Burnout syndrome and teaching competencies, and a moderated to low positive relationship between professional quality of life and docent competencies. Was a field research, with an explanatory correlational level, a quantitative approach, and a non-experimental design. The population consisted of 156 docents of the Faculty of medicine, a non- probabilistic convenience sampling method was used, resulting in a sample of 59 docents. The survey technique was employed, using 3 questionnaires with Likert scale responses, CVP-35 for the professional quality of life with 35 items; MBI-ES for the burnout syndrome with 22 items and the questionnaire for docent competence with 30 items. The obtained results showed a rho coefficient for the correlation between professional quality of life and Burnout syndrome of -0.265, for the Burnout syndrome and the docent competencies of -0.348, and professional quality of life and docent competencies of 0.444. Concluding that exist a low negative relationship between professional quality of life and Burnout syndrome, as well as Burnout syndrome and docent competencies and moderated positive relationship between professional quality of life and docent competencies. It is suggested to implement training workshops for teaching competencies and promote their mental health.

Key words: Professional life quality, burnout, docent competencies, medicine, university teachers, higher education.

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida profesional es la sensación de satisfacción del quehacer laboral, en armonía con la esfera personal y familiar, equilibrio que puede perderse a la largo del tiempo, siendo afectado por múltiples factores algunas veces desfavorables, resultando en un deterioro de su nivel, relacionándose a un estado de agotamiento crónico como el síndrome de Burnout y a un compromiso de sus competencias. El síndrome de Burnout que viene a ser el agotamiento constante y desgastante a lo largo del tiempo que termina con un compromiso de la motivación, sensación de fracaso y falta de interés con el trabajo, por lo que afectaría su motivación para mejorar sus habilidades. El docente universitario busca desarrollar y cumplir con las competencias del perfil docente que se exige en su especialidad, es decir busca desarrollar aquellos atributos, habilidades y aptitudes, el conocer y comprender, saber cómo actuar y como ser en su ámbito profesional, pero algunos factores como las exigencias en su lugar de trabajo, el apoyo que obtienen en él y la motivación, pueden estar relacionadas al desarrollo de estas competencias.

Este estudio surge a partir del interés en uno de los actores principales del proceso enseñanza aprendizaje, el docente universitario, muchas veces relegado en sus necesidades como trabajador, pasando por alto su calidad de vida profesional, así también como los efectos en su salud mental que el trabajo le pueda causar, y asumiendo que el docente cuenta siempre con todas sus competencias desarrolladas para ejercer la docencia y aplicar los nuevos métodos de pedagogía y actualizaciones. La investigación es dirigida al profesional médico quien en su labor asistencial presenta muchas veces una carga laboral que adicionado a su labor docente dificultaría gozar de una buena calidad de vida laboral, pudiendo sufrir de estrés crónico y otras enfermedades físicas y mentales laborales como el síndrome de Burnout. Así mismo es preciso tener en cuenta que muchos médicos que se desempeñan en la docencia no tienen una formación pedagógica propiamente dicha, y que se ve comprometida más aún si existe poca motivación o no hay apoyo para el desarrollo de las mismas.

Teniendo en cuenta lo expuesto surge el problema de investigación y se plantea la interrogante general: ¿Cuál es la correlación entre calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada de Arequipa, 2021? Y las específicas: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional que tienen los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada?, ¿cuál es el nivel de síndrome de Burnout en los médicos de la facultad de Medicina

de una universidad privada?, ¿qué nivel de competencia docente tienen los médicos de la facultad de Medicina de una universidad privada?, ¿cuál es el grado de correlación entre calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada?, ¿cuál el grado de correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada? y ¿cuál el grado de correlación entre calidad de vida profesional y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada?

La presente investigación se desarrolla en el campo de la investigación en educación, en el área de educación superior, en la línea de salud mental y competencias docentes. Es de tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional y explicativo, enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados para cada una de las tres variables, se empleó como método estadístico la correlación de Spearman.

El estudio justifica su propósito académico ya que existe escasa información de la relación de estas tres variables y de su frecuencia en la población estudiada en el contexto de la pandemia, ya que se dio un cambio drástico en la docencia universitaria y de la labor asistencial del médico. En lo económico, ya que la aplicación de encuestas y más aún en el contexto de la virtualidad requiere muy poca logística y recursos. Se resalta en su propósito social ya que este estudio permitirá darle más énfasis a uno de los actores del proceso enseñanza aprendizaje, el docente, quien como factor humano se debe de vigilar su calidad de vida laboral, si desarrolla enfermedades laborales y si presenta alguna deficiencia en sus competencias. En lo ético, este estudio mantendrá la confidencialidad de los datos personales de los entrevistados. Justificando en lo personal existe una inquietud en conocer si existe relación en la calidad de vida profesional, el síndrome de Burnout y las competencias docente y la frecuencia en la que se presenta en los médicos, enfocado a su práctica docente, ya se sabe que es un grupo vulnerable a padecer enfermedades laborales y baja calidad de vida laboral, más aun por la coyuntura de la pandemia de la Covid-19, además esta circunstancia puede estar relacionado a la falta de desarrollo de sus competencias docentes, manteniendo una enseñanza algo empírica, jugando un rol más de transmisor. Tiene una relevancia científica dado que se aportará información sobre la existencia y el grado de asociación de estas variables, el aporte permitirá desarrollar estudios futuros de causa y efecto, así como de impacto. Es original ya que no se ha encontrado un estudio relacionando las tres variables mencionadas en la población de médicos docentes. Desde la perspectiva de la actualidad es necesario velar por el factor humano, las

enfermedades mentales son prevalentes en los trabajadores, así como la importancia del clima organizacional es de gran interés hoy en día. El docente en la actualidad necesita desarrollar sus competencias ya que la evolución de la pedagogía y los nuevos métodos y herramientas para la enseñanza han sufrido cambios importantes, por todo esto es necesario conocer cuál es el nivel que tienen los docentes.

La tesis que se presenta se compone de tres secciones principales. El primer capítulo donde se presenta el marco teórico del trabajo y los antecedentes internacionales, nacionales y locales. El segundo capítulo describe la metodología, se detalla la técnica e instrumentos validados para la recolección de datos, el campo de verificación indicando la ubicación y la población y por último los criterios para el procesamiento estadístico. El tercer capítulo presenta y analiza los resultados del estudio, se presentan en forma de tablas y gráficos y se contrastan con los antecedentes investigativos. Finalmente, se exponen las conclusiones del estudio, las recomendaciones pertinentes, las propuestas basadas en los resultados, las referencias y los anexos.

La importancia de este estudio es dar a conocer la correlación entre la calidad de vida profesional, el síndrome de Burnout y las competencias docentes así mismo que el nivel de cada una de ellas, lo que permite la búsqueda de estrategias de mejora tanto institucional como del mismo trabajador, así mismo la investigación incita a contar con estrategias de prevención y promoción de la salud física y mental para sus docentes, y la evaluación de sus competencias docentes principalmente en aquellos profesionales que no tienen una formación docente per sé, siendo necesario que exista un acercamiento a las directrices actuales de la pedagogía y puedan ser puestas en práctica. Teniendo el docente un rol muy importante para garantizar la calidad en la enseñanza, que se ve reflejado en el prestigio de la universidad donde labora.

Esta investigación tuvo como limitación el contacto a las unidades de estudio debido a la coyuntura de la pandemia de la Covid-19, algunos médicos realizaban trabajo remoto y otro grupo presencial en sus centros laborales, lo cual ocasionó una toma de muestra por conveniencia y de manera mixta es decir tanto virtual como presencial, así mismo esto originó una mayor dificultad conseguir la colaboración para el llenado de la encuesta, obteniendo menor participación de entrevistados.

HIPOTESIS

Hipótesis general

Dado que la calidad de vida laboral permite que el docente se mantenga motivado y lo estimula a adquirir competencias para desempeñarse en su trabajo de manera óptima, puede ser también afectada por diversos factores tanto externos como internos propios de docente, como factores psicoemocionales que a lo largo del tiempo pueden conllevar a estados psicológicos más graves como estrés crónico.

Es probable que exista correlación negativa de moderada a baja entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout, así como entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes, y una correlación positiva de moderada a baja entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes de los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.



OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la correlación entre calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.

Objetivos específicos

- Establecer el nivel de calidad de vida profesional en los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.
- Establecer el nivel de síndrome de Burnout en los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.
- Precisar el nivel de competencias docentes de los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.
- Determinar el grado de correlación entre calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.
- Determinar el grado de correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.
- Establecer el grado de correlación entre calidad de vida profesional y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.



CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

1. Calidad de vida profesional:

1.1 Definiciones de Calidad de Vida Profesional

Según Calderón (2019), se refiere al balance entre las demandas laborales y la percepción de tener la capacidad para gestionar dichas exigencias. Esta dinámica se refleja en el nivel de satisfacción o disconformidad experimentado en el desempeño laboral, así como en la capacidad de adaptarse a las demandas del trabajo mientras se mantiene el bienestar personal y familiar (p.39). La calidad de vida profesional, se comprende como la sensación de satisfacción del quehacer laboral, en armonía con la esfera personal y familiar.

Comprende como la sensación de satisfacción resultante de encontrar un equilibrio entre las exigencias de su labor profesional y los medios a su disposición para enfrentarlas. Esto con el objetivo de lograr un progreso óptimo en los ámbitos profesionales, familiares y personales (Monsalve, 2020).

Los autores nos dan a entender que al referirnos sobre el CVP de un trabajador, estamos investigando las circunstancias laborales proporcionadas por la entidad en la que trabaja, así como el tipo de trabajo que desempeña, las exigencias, las retribuciones, las facilidades u obstáculos que se le presenta pero además relacionándolo con el impacto que genera en la vida personal del trabajador y como este lidia para mantener un estado de satisfacción adecuado.

La calidad de vida laboral engloba tanto factores objetivos como subjetivos, abarcando la salud del empleado, remuneración percibida, horario laboral establecido, carga de trabajo, entorno laboral seguro, grado de satisfacción y estímulo para el crecimiento personal y profesional. Esto se da en un contexto de relaciones humanas dentro de las organizaciones, en armonía con los logros y propósitos de la institución (Gonzales, 2018).

El autor determina que es importante considerar que los factores que intervienen en la CVP no solo se encuentran aquellos que son cuantificables como por ejemplo las horas de trabajo, cantidad de trabajo, sino también los no cuantificables como el sentir del trabajador hacia las actividades que realiza en la institución, a su capacidad en llegar

a sus objetivos laborales o al esfuerzo para llegar a la calidad que todo profesional y la institución espera conseguir en la realización de sus objetivos labores.

Castro (2018), indica como propósito del CVP optimizar las condiciones laborales que influyen en ella. Por lo tanto, este enfoque se considera un proceso constante y en evolución que busca elevar la rentabilidad de la empresa y la complacencia de los empleados. En esta investigación donde las unidades de estudios son docentes universitarios, la organización a la que uno se refiere es la universidad, donde desempeñan sus funciones docentes y/o administrativas. Teniendo en cuenta esto, se sostiene que alcanzar el CVP a un mayor nivel está vinculado estrechamente con lograr una educación de calidad, objetivo principal de toda universidad, es decir si la universidad procura por ejemplo entregar a sus docentes un ambiente favorable, condiciones adecuadas de trabajo, garantizará calidad en su enseñanza y de su calidad como institución.

En conclusión, al evaluar el CVP de los profesores universitarios, no solo examinamos al profesor en sí, sino que también investigamos la cultura institucional de la universidad en la que trabajan, así como el efecto de esta relación en la calidad de la enseñanza que el profesor puede ofrecer. Teniendo en cuenta que el ejercicio profesional de la medicina ya puede tener factores que afectan la CVP, un médico que también enseña puede experimentar un mayor compromiso con esta calidad. Sin embargo, es importante reconocer que ambas profesiones pueden tener impactos diferentes. Además, considerando el cambio significativo en el enfoque tradicional de la enseñanza.

1.2 Dimensiones

1.2.1 Carga de Trabajo:

La manera en que el empleado percibe las exigencias asociadas a su labor, evaluadas a través de métricas como la carga de trabajo, el estrés y la velocidad con la que debe completar tareas, ya sea debido a un exceso de tareas o para preservar los estándares de su nivel de rendimiento (Cabeza, 1998, como se citó en Conislla, 2018).

El autor da a entender que la carga laboral es una apreciación subjetiva del trabajador con respecto a las tareas que demanda su labor en la institución, tanto como para cumplir en cantidad como en calidad sus deberes. Es de importancia considerar que las horas que pasa un trabajador en su centro laboral viene siendo gran

parte de su día, y esto puede tener repercusiones en su vida personal más aún si la carga laboral es mayor su vida personal y/o familiar se puede ver comprometida.

Para Abouzeid (2019), la carga laboral implica evaluar si el empleado frecuentemente enfrenta perturbaciones incómodas o disputas con colegas, así como la posibilidad de sufrir efectos perjudiciales para la salud debido al trabajo (p. 29). El autor indica que la carga laboral es influenciada por las interrelaciones humanas en el trabajo, es decir que un ambiente laboral desfavorable, sin apoyo de los compañeros de trabajo o una mala relación laboral con ellos pueden ser contraproducente en el cumplimiento de las labores del trabajo. Y un punto muy importante que se rescata del autor son las consecuencias en la salud del trabajador, que puede ser afectada más allá de las horas de trabajo, siendo la preservación de la salud mental y/o físico el aspecto más importante a considerar.

El aspecto más importante a tener en cuenta es el compromiso por mantener un equilibrio en la salud, dentro del contexto de la enseñanza en la universidad, Galvis (2021) señala que:

Se establece una conexión entre la labor educativa y los procedimientos de instrucción y adquisición de conocimiento. Esta tarea implica la utilización de enfoques pedagógicos, técnicas de enseñanza, estrategias de planificación, actualización constante, comunicación efectiva de conceptos, coordinación de etapas de aprendizaje, evaluación y consideración de planes de estudios junto con distintas formas de aprendizaje, manteniendo en mente los logros educativos específicos.

Quiere decir que son múltiples las funciones que debe cumplir el docente, que van más allá de impartir una clase, si no también saber impactar en el alumno en el momento de la interacción en un aula, son recursos que el docente tiene que adquirir y mejorar para el proceso de enseñanza con el fin de que sea de calidad. Todo esto conlleva a un aumento de carga laboral, que exige al docente encontrar un equilibrio para no comprometer su calidad de vida laboral.

Este estudio explora la carga de trabajo de los profesores universitarios en una escuela de medicina, sabiendo que su labor asistencial como médicos puede ser completamente diferente.

1.2.2 Motivación Intrínseca: Egea (2018), define a la motivación como proceso en el cual diversas variables tienen un impacto, y este proceso es el que decide la fuerza, la duración y la orientación de la conducta en una situación específica (p.3). El autor

quiere decir que la motivación es la fuerza o empeño producto de múltiples factores que nos lleva a realizar un propósito.

Carbajal (2019) citando a Herzberg indica que la motivación se ve influenciada por dos categorías de elementos, los cuales son los factores externos o higiénicos (tales como salario, políticas empresariales, ambiente laboral, protección, etc.) y los factores internos o de desarrollo (como los logros individuales en la compañía, el reconocimiento y las oportunidades de promoción) (p.30). Según el autor, la motivación tiene dos factores, el externo relacionado con lo que brinda la institución de trabajo, y el interno referido al sentir del trabajador, a su sensación de satisfacción personal

Conislla (2018), citando a Cabezas, define como el impulso interior de los individuos que, en última instancia, conduce a una necesidad personal, orientando consecuentemente el comportamiento hacia el logro de la realización o satisfacción profesional (p.35). La perspectiva del autor enfatiza que los factores motivacionales intrínsecos conducen al cumplimiento de una meta personal.

Sánchez (2017), indica que una persona con motivación se esfuerza al máximo para llevar a cabo una tarea de manera adecuada, las cuales adquiere posturas y conductas que le posibilitan alcanzar sus metas (p.19). El autor implica que la motivación en una persona le permite conseguir un objetivo propuesto, las acciones que haga y la actitud sobre todo de la persona serán favorecedoras para llevar a cabo su finalidad.

En este proyecto se evalúa los siguientes aspectos: la naturaleza de las tareas realizadas, el apoyo familiar, el nivel de motivación experimentado, la demanda de formación y el entusiasmo por fomentar la creatividad.

1.2.3 Apoyo Directivo: Conislla (2018) citando a Cabezas, lo define como:

El apoyo proporcionado en el aspecto emocional por parte los jefes o superiores. Estos abarcan elementos relacionados con la capacidad de expresar emociones relacionadas con el empleo, la libertad de expresión, la independencia, la gratificación salarial, el reconocimiento del rendimiento, la diversidad de tareas, las oportunidades de crecimiento, y el respaldo tanto de los jefes como de los colegas. (pp. 35-35)

El autor nos da a entender el apoyo directivo que es el soporte de parte de los superiores tanto psicológico, como material, económico y aquel soporte que ayuda a que el trabajador satisfaga sus objetivos de desarrollo personal. El proyecto

considerara para la medición de esta dimensión el reconocimiento por parte de los jefes, la autonomía y el apoyo.

Abouzeid (2020), indica que esta faceta también está asociada con el volumen de tareas que el empleado realiza diariamente y su conocimiento de las habilidades requeridas para estas tareas diarias. Además, está relacionada con la capacidad para ejercer la creatividad y expresar sus ideas y necesidades en el entorno laboral. El apoyo directivo también abarca la interrelación entre el trabajador y el jefe, si hay comunicación bilateral tanto para indicarle sus deberes al trabajador como para escuchar sus opiniones, mejoras o carencias que afronta. Es importante también que, la institución tenga comunicación para retroalimentarse.

2. Síndrome de Burnout

2.1 Definiciones de Síndrome de Burnout

Conislla (2018) citando a las psicólogas e investigadoras Maslash y Jackson definieron al síndrome de Burnout como “un proceso de disminución gradual del interés y poca responsabilidad entre los compañeros de trabajo, es el cansancio emocional que conlleva a una disminución de la motivación y que suele originar sentimientos de fracaso e inadecuación” (p.28). Es decir que el agotamiento constante y desgastante a lo largo del tiempo termina con un compromiso de la motivación, sensación de fracaso y falta de interés con el trabajo. En este proyecto se evaluarán estos tres aspectos que implican el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal.

Otro autor, Vallenas (2018) menciona que:

El Burnout, también conocido como síndrome de desgaste o síndrome de quemarse en el trabajo o síndrome de estrés laboral asistencial, se reconoce en la actualidad como una condición profesional, manifestada por el agotamiento de emociones, crisis en la carrera, insatisfacción personal y fatiga, a menudo acompañada por otros síntomas físicos, mentales y sociales. (p. 14)

Ya se ha identificado que esta enfermedad se genera en el lugar de trabajo. El autor indica que no solo existe un compromiso psíquico si no también una repercusión física y social del trabajador. El presente trabajo evaluará las dimensiones en el área psicológica.

Para Leonardo (2018), se presenta como una condición laboral y de desgaste emocional, de origen externo, que tiende a surgir en situaciones de estrés constante en el trabajo, especialmente en entornos donde se requiere una fuerte conexión emocional con otras personas.

El autor quiere decir que el origen del Síndrome Burnout es debido a factores externos y continuos, y está ligado principalmente a profesiones donde existe una interrelación emocional con personas. Este proyecto se dirigirá al personal médico docente, que tanto en su ejercicio de la docencia como del área profesional tiene día con día una constante interacción con personas, sea sus alumnos en la práctica de la docencia o sus pacientes en su práctica profesional, lo que aumenta su riesgo que padecer este cuadro.

2.2 Dimensiones

2.2.1 Agotamiento emocional:

Lizano y Vásquez (2016) citando a Maslach y Jackson sostienen que empieza como una inherente falta de emociones por los desafíos laborales, culminando en una persistente falta de interés a nivel emocional, físico y mental. Este estado conlleva a la irritabilidad, la insatisfacción en el trabajo y la desilusión en las tareas realizadas (p.22).

El autor se refiere al agotamiento emocional como la sensación de incapacidad del trabajador para poder lidiar emocionalmente con su quehacer diario, esta situación genera frustración, insatisfacción, cansancio los cuales se manifiestan en sus áreas psicoemocional y física. El presente trabajo evaluara esta variable mediante agotamiento emocional, el cansancio o agotamiento físico y sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.

Vargas-Salgado (2021) citando a Maslach argumenta que las personas pueden experimentar momentos de debilidad debido a la falta de energía derivada de una carga laboral excesiva, lo que puede dar lugar a la aparición de cinismo y conflictos en el entorno laboral (p.120). El trabajador que presenta agotamiento emocional sufre de una sensación de haber llegado al límite de su energía perdiendo sus capacidades de lidiar con sus emociones como de otras personas, reflejándose no solo a aquellos que está dirigido su trabajo sino también a sus compañeros de trabajo.

En esta investigación el agotamiento emocional en la población de docentes médicos se vería reflejada en su interacción con los alumnos, en la comunicación con sus alumnos y la retroalimentación que obtiene, lo que repercutiría en su desempeño. Pero también el agotamiento emocional se presentará frente a sus colegas, provocando conflictos y también pérdida de interés en tener buenas relaciones laborales, obteniendo un ambiente laboral agreste.

2.2.2 Despersonalización:

Según Lizano y Vásquez (2016), esta dimensión implica al proceso de desarrollar emociones, actitudes y respuestas desfavorables que resultan en distanciamiento y frialdad hacia otras personas, especialmente hacia aquellos que se benefician de uno mismo en el ámbito laboral. Este fenómeno implica la creación de una barrera emocional por parte del trabajador, lo que se traduce en una actitud fría en las interacciones, obstaculizando así la capacidad de establecer relaciones adecuadas.

Ureña (2015), menciona que el comportamiento despersonalizado de un profesional implica intentar alejarse no solamente de aquellos que son receptores de su trabajo, sino también de los compañeros con quienes colabora. Esto puede manifestarse a través de actitudes cínicas, irritables e irónicas. Es decir que el cambio de actitud no solo está dirigido al estudiante, sino también a su entorno laboral y organizacional, lo cual implicaría un menor compromiso con la universidad, y un aislamiento del trabajador.

En esta investigación se estudiara a la despersonalización mediante respuestas negativas hacía el trabajo que desempeña, los sentimientos negativos hacia la propia competencia. La despersonalización influye en la enseñanza de los docentes universitarios ya no que permite desarrollar el vínculo con el estudiante para alcanzar el impacto de su enseñanza y la retroalimentación para la mejora. A su vez el docente con despersonalización también se desvinculará de su grupo de trabajo mostrando poco compromiso con los objetivos del curso y también de la institución, observando a un docente poco colaborador, conflictivo, no comprometido con la misión y visión de la facultad.

2.2.3 Falta de realización personal:

Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Son respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, como depresión, moral baja, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento y pérdida de la motivación laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. (Lizano y Vásquez, 2016, p.23)

El autor da a entender que la falta de realización personal es la sensación por parte del trabajador de incompetencia, de insatisfacción de sus capacidades para realizar sus quehaceres diarios, acompañado de una autoestima venida a menos, se

autocalifica como deficiente, todo esto se refleja en su desempeño en el trabajo y en sus relaciones con otros.

Para Barreto (2021), cuando un trabajador sufre de falta de realización personal, tiende a evaluarse de manera negativa, lo que puede llevar a la aparición de ansiedad, afectando la concentración, el rendimiento en diversas áreas como el estudio, y generando insatisfacción con los resultados obtenidos en general. En este estudio el autor se refiere que hay que considerar que debido a la falta de realización personal una afectación psicológica importante que es la ansiedad y la pérdida de la concentración que a su vez afectan directamente al cumplimiento de sus objetivos laborales, lo que aumenta su sensación de fracaso y compromiso de su motivación.

3. Competencias docentes

3.1 Definiciones de competencias docentes:

Sánchez (2018) afirmó que las competencias docentes son:

El quehacer profesional en el aula, en el centro educativo y en la comunidad, donde los desempeños son guiados por el sistema de saberes, las capacidades desarrolladas y los valores compartidos que facilitan el aprendizaje de los estudiantes en el aula, con proyección hacia la comunidad educativa. (p.29)

El autor se refiere a las competencias docentes a todas las tareas diarias que realiza un docente donde demuestra no solo su conocimiento sino también sus habilidades para transmitir este conocimiento a sus estudiantes haciendo que su recepción sea la mejor. Un punto importante que indica el autor es que no solo se refiere al impacto de la enseñanza en sus alumnos, considera a la comunidad educativa como objetivo mayor.

La competencia corresponde a un saber-hacer en contexto, donde se movilizan recursos cognitivos, integrando conocimientos, habilidades y valores para enfrentarse a distintas situaciones del quehacer en el ámbito profesional. En el caso de docentes universitarios, el estudio de las competencias pedagógicas se ha desarrollado internacionalmente con el objetivo de generar perfiles docentes, que permitan guiar el entrenamiento/capacitación y evaluación del profesorado. (Villaruel, 2018, p.76)

El autor indica que estas competencias nacieron a partir de establecer una serie de características que un docente universitario debería reunir para ser idóneo para impartir la docencia. Teniendo un perfil modelo para el docente, la institución puede organizar y conducir las capacitaciones para mejorar aquellas competencias que

necesitar desarrollarse, así como para evaluar a los docentes y contar con los profesionales adecuados para llevar a cabo la misión y la visión de la facultad y la institución.

El conocimiento profesional de los docentes debe articularse en tres planos: conceptual (el “saber” o conocimiento psicopedagógico que abarca conocimientos teóricos y conceptuales), el práctico (el “saber hacer”, que implica el despliegue de habilidades estratégicas para la docencia) y el reflexivo (el “saber por qué” se hace algo, la justificación crítica de la práctica docente). (Medina, 2019, p.75)

Una competencia docente es un “saber actuar” en el desarrollo de su día a día como docente, teniendo bajo premisa del autor estas 3 esferas que menciona, el conocimiento, la práctica y la finalidad de la enseñanza.

3.2 Tipos de competencias docentes

3.2.1 Competencias básicas: Según Villarroel (2017), estas competencias comprenden una serie de destrezas, saberes y posturas al papel del educador, los cuales constituyen los requisitos esenciales para la práctica docente, pero por sí solas no garantizan un desempeño sobresaliente o de alta calidad (p.78).

Es decir que las competencias básicas son aquellas características necesarias y primarias que un docente debe poseer para ejercer la docencia, es decir el perfil mínimo necesario que una institución solicita para desempeñar sus labores, pero no garantiza que sea un desempeño notable.

Están referidas fundamentalmente a la capacidad de aprender a aprender y se caracterizan porque son transferibles a diferentes tareas, funciones, y capacitan al estudiante para integrarse con éxito en la vida laboral y social. Se refieren a comportamientos elementales y a las habilidades necesarias para la vida como ciudadanos y para el empleo. (Medina, 2019, pp. 79-80)

Quiere decir son aquellas competencias que definen comportamientos y habilidades imprescindibles para el desarrollo de cualquier individuo en distintos ámbitos.

3.2.2 Competencias específicas: Según Apaza (2018), describe como una serie de habilidades técnicas y correctivas que capacitan al maestro para llevar a cabo de manera efectiva las tareas propias de su labor educativa (p.10).

Y para Medina (2019) “Estas competencias están relacionadas con la disciplina en la que se encuadra el programa de estudio y se centran en las destrezas,

métodos y técnicas relacionadas con cada titulación y con la función productiva” (p.80).

Estas competencias según el autor se refieren a los conocimientos y aptitudes que los profesionales necesitan para desempeñar su labor, en este estudio nos referimos a los docentes y a las competencias que poseen en relación a las materias que imparten, a las demandas que su actividad docente y la institución demandan. Podemos concluir que las competencias específicas son propiamente las funciones del profesor universitario tales como la docencia, el ámbito de la investigación, la extensión universitaria y la gestión institucional.

La institución universitaria busca profesionales con competencias específicas óptimas para garantizar la calidad en la enseñanza, convirtiéndose estas en necesarias pero no únicas para desempeñar la docencia.

3.2.3 Competencias transversales

Para Ruiz (2017) una competencia transversal abarca todas las actividades de enseñanza en la universidad. Estas competencias engloban valores, actitudes, habilidades y características personales que deben impregnar el día a día del profesor. Asimismo, estas competencias reflejan la identidad y los valores fundamentales de la institución educativa en la cual están empleados (p.42).

Villaruel (2018) indica que estas competencias añaden un valor extra al desarrollo de la enseñanza y el proceso de aprendizaje. Funcionan como una salvaguardia para la función del profesor, su relación con los alumnos y la consecución de los objetivos de aprendizaje (p.79).

Las competencias transversales son aquellas competencias tangenciales a la formación académica, tienen que ver con los valores, el área social, cultural y afectiva todo aquello que complementa una formación integral. Es importante que se considere que la docencia no es solo transmisión de conocimientos, sino también la formación de valores y cualidades para que sea un profesional que se pueda desenvolver adecuadamente en su vida laboral y social. En la actualidad la docencia tiene un enfoque más participativo y reflexivo, busca un desarrollo integral de la persona para que sea un profesional competente.

3.3 Dimensiones

3.3.1 Competencias para la mediación pedagógica: Mediación pedagógica para Alvarez (2019) implica una serie de acciones destinadas a transformar los conocimientos propios del entorno escolar, adaptándolos al ámbito de la pedagogía (p.17). Es decir

que son todos aquellos cambios, decisiones que el docente toma para propiciar un cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante, cambio que tendría como fin el desarrollo del estudiante.

Implica la movilización de diversos recursos (cognitivos, sociales, motores). Estos sirven de base para el desarrollo de las competencias requeridas por la sociedad contemporánea; y las prácticas docentes aparecen vinculadas con el desarrollo de competencias en el ejercicio profesional, donde se considera necesario adquirir responsabilidades para asumir el desarrollo metodológico de la función docente. (Sánchez, 2018, p.30)

El autor quiere decir que son aquellas competencias que sirven para el desarrollo de la función formativa de la educación, en la actualidad es de necesidad para un profesional desarrollar sus competencias para poder ser apto para la docencia. Este proyecto tratará esta dimensión en sus aspectos de proactividad, actitud creativa, trabajo en equipo, resolución de conflictos.

Según Perrenoud (2005, citado por Sánchez 2018) algunas de las características docentes que ayudan al desarrollo de la labor pedagógica incluyen la proactividad, el sistema de valores autónomos, la plurifuncionalidad, asertividad, la actitud creativa, el trabajo en equipo, resolución de conflictos, el humanizar el arte de aprender, deseo por aprender, el aprendizaje por descubrimiento.

España (2017) nos indica que la proactividad permite al docente a entender y ser innovador frente a situaciones nuevas, la plurifuncionalidad a desempeñarse en diferentes escenarios y ser líder. La asertividad como una habilidad social, la actitud creativa utilizando todas sus capacidades poder redescubrirse.

3.3.2 Competencia para la ciudadanía: Sánchez (2018) indica que esta competencia tiene como fin “abordar el desarrollo de las competencias del ser humano para atender a las demandas de la sociedad contemporánea, precisando la relación de la teoría y el complejo mundo social donde se instala” (p.41). Para el autor esta competencia tiene como fin el enseñar a ser y sentirse ciudadanos, saber sus derechos y deberes. El presente trabajo evaluará esta competencia con el compromiso educativo del docente, el diseño, planificación, innovación, compromiso emocional.

La formación ciudadana significa dar a conocer, enseñar a valorar y practicar los derechos y obligaciones que tiene como individuos en la sociedad. El docente tiene también la responsabilidad en inculcar y enseñar el principio de ciudadanía a

los estudiantes, esto significa también entender que el compromiso no solo es con uno mismo si no con la comunidad, la profesión.

La formación ciudadana, de manera intencionada, busca mejorar la calidad de la educación, para así formar seres humanos idóneos, capaces de tomar decisiones; aspecto que se fomenta a partir de espacios de participación y ambientes democráticos. Es por esto que la educación en la sociedad genera procesos de transformación para aquellos que viven en ella. (Bejumea, 2018, p.70)

Para el autor la formación ciudadana tiene como fin la formación de la persona para fines de la sociedad. La educación por medio de los docentes busca cultivar los valores y capacidades en los estudiantes para ser individuos que participen activamente como ciudadanos, y sean capaces de generar el cambio. Es de necesidad que el docente desarrolle las competencias necesarias para facilitar en desarrollo de la ciudadanía en los estudiantes universitarios.

3.3.3 Competencia para la transformación pedagógica: La transformación educativa, es la herramienta que posibilita la movilización, generación y sostenibilidad del conocimiento en la era actual (Tadesco, 2012 como se citó en Sánchez, 2018, p.45). Se refiere a las competencias que permiten afrontar los retos de la evolución constante del conocimiento y del aprendizaje.

Para Rivas (2017) “las transformaciones pedagógicas son comprendidas desde las pedagogías críticas como la forma de propiciar prácticas pedagógicas emancipatorias a partir de un pensamiento crítico y reflexivo en búsqueda de una educación liberadora” (p.4). La capacidad de generar un cambio o una “transformación”, no es sencillo, y menos aún lograrlo en el campo educacional, implica como dice el autor un pensamiento crítico es decir ser capaz de analizar y reflexionar sobre las acciones y prácticas del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este proceso de análisis, reflexión y acción conllevaría a una innovación educativa, es decir a un cambio de lo tradicional. Teniendo en cuenta que el cambio no solo por parte del docente, sino de cada actor del sistema educativo.

Freire (2007, citado por Rivas 2017, p.4) indica que “las formas de transformación solo son posibles en la medida que se movilicen acciones humanas a través de una educación esperanzadora”, un docente tiene que tener cualidades que se le hagan capaz de generar instrumentos que transformen la sociedad.

Rivas (2017) propone cuatro condiciones para que se dé la transformación pedagógica en una institución, el reconocimiento del saber pedagógico, la educación dialógica, la autonomía y el principio organizacional; estas características mencionadas facilitan el cambio en el proceso de enseñanza aprendizaje, permiten un reconocimiento, reflexión, comunicación, concertación y finalmente la transformación.

En la actualidad la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han transformado las prácticas pedagógicas, aun así el logro del cambio no se da solo. Cortés (2016) sugiere que su exitosa integración sobre la educación depende no solo de factores infraestructurales, sino también del hecho de que las prácticas que se valen de estas tecnologías deben ejercer una influencia directa en la cultura institucional (p.23).

4. Universidad privada de Arequipa

4.1 Compromiso de confidencialidad

El principio de confidencialidad se refiere a que “los datos personales no deberían divulgarse, ponerse a disposición de terceros, ni emplearse para otras finalidades que no sean aquellas para las cuales se recopilaron, excepto con el consentimiento de la persona en cuestión o bajo autoridad de la ley” (OEA, 2021, p. 45).

En el presente trabajo se utilizará el termino de Universidad privada de Arequipa refiriéndose a la institución donde se realizó el recojo de los datos, respetando el principio de confidencialidad.

5. Análisis de antecedentes investigativos

Posterior a una exhaustiva búsqueda se muestra los siguientes antecedentes, cabe resaltar que no se encontraron trabajos con las tres variables calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y competencias docentes.

5.1 Antecedentes internacionales

La investigación de Medina Cajina (2019) tiene como objetivo evaluar las competencias que a juicio de los docentes de la carrera de Medicina de la UNAN Managua son requeridas para la implementación de un currículo basado en competencias. Empleando un método mixto cualitativo y cuantitativo se tuvo una muestra a 233 estudiantes y 103 docentes, de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua y se llevó a cabo para la fase cualitativa el método Delphi a expertos, y para la cuantitativa un cuestionario (escala Likert) a docentes y estudiantes, y observación a docentes. El estudio concluyó proponiendo un modelo

docente por competencias (7 competencias y 64 elementos de competencia) resultado del consenso de 14 expertos. Se valoró las competencias, evidenciando 2 de ellas pobremente desarrolladas en su totalidad (competencia en evaluación y competencia en investigación e innovación) y debilidades parciales en los 5 restantes, se estableció las brechas entre el docente ideal y el actual. Este estudio tiene un aporte metodológico.

El estudio de Santibañez (2021), tiene como objetivo evaluar el Síndrome de Burnout en docentes de ciencias de la salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. Utilizando un método cuantitativo, observacional y transversal, con una muestra de 160 docentes de las universidades públicas y privadas de Chile, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, el primero sobre los factores sociodemográficos y el segundo el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ED) tipo Likert de 22 preguntas. La investigación concluyó que los resultados muestran diferencias entre hombres y mujeres en la dimensión de agotamiento emocional y, además relaciones entre la edad y número de hijos, y número de hijos y la cantidad de horas destinadas a ellos. Este estudio tiene un aporte metodológico.

5.2 Antecedentes nacionales

El estudio de Sánchez Casas (2018), tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y la competencia docente en los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos– 2018. Empleando el método mixto cualitativo y cuantitativo se tomó como muestra a 174 docentes, las cuales reciben tratamiento en el Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y se les aplicó dos cuestionarios, tipo Likert, uno de 24 ítems para evaluar calidad de vida docente y de 30 ítems para evaluar competencias docentes. El estudio concluyó que existe relación directa entre la calidad de vida y competencia docente en los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018. Este estudio tiene un aporte metodológico.

La pesquisa de Conislla (2018) tiene como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida profesional de los trabajadores profesionales asistenciales del Centro Materno Infantil Rímac, Lima, 2018. Se utilizó un método cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de tipo básico, prospectivo, transversal, no experimental., con una muestra 50 trabajadores asistenciales profesionales del Centro Materno Infantil Rímac, Lima, por medio de 2 encuestas, tipo Likert de 22 ítems para síndrome de Burnout (MBI) y 35 ítems para calidad de vida profesional (CVP-35). Determino que no existe relación entre el Síndrome de Burnout

y la Calidad de Vida Profesional del personal asistencial del Centro Materno Infantil Rímac. Este estudio tiene un aporte metodológico.

La investigación de Monsalve (2020), tiene como propósito determinar el nivel de calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). Utilizó un método descriptivo transversal, con una muestra de 264 docentes, de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, haciendo uso del cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de 35 ítems. Concluyo que existe una buena percepción de la CVP. Aunque existe excesiva carga horaria, la motivación intrínseca y el apoyo directivo son elementos compensadores en la calidad de vida de los docentes. Este estudio tiene un aporte teórico y metodológico.

La investigación de Mendoza (2021) tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la competencia digital, el Burnout y el compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19, utilizando un no experimental, transversal y correlacional, y con un muestra de 274 docentes de universidades privadas en Lima Metropolitana. Utilizando 3 cuestionarios tipo Likert, Cuestionario de Competencias Digitales Docentes, el cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado y el cuestionario de Compromiso Organizacional. Obteniendo como resultado entre la competencia digital y el burnout, una relación negativa y significativa entre el burnout y el compromiso organizacional y una relación positiva y significativa entre la competencia digital y el compromiso organizacional de los docentes.

5.3 Antecedentes locales

El estudio de Medina (2019) tiene como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral y su relación con el síndrome de Burnout, empleando un no experimental, transversal y descriptivo, explicativo y relacional, con una muestra de 26 docentes de Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo ESSALUD haciendo uso de 2 encuestas, tipo Likert de 22 ítems para satisfacción laboral y 21 ítems para síndrome de Burnout. Se identificó que existe relación estadística significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout ($P < 0.05$). Este estudio tiene un aporte metodológico.

La investigación de Muñoz del Carpio (2019) tiene como objetivo valorar la prevalencia del síndrome en personal médico de la localidad y valorar comparativamente las manifestaciones del síndrome de Burnout; empleando un método

descriptivo, comparativo, con una muestra de 87 médicos de la ciudad de Arequipa, haciendo uso encuesta tipo Likert de 22 ítems para síndrome de Burnout (MBI). Se identificó que un bajo porcentaje de médicos tiene el síndrome de Burnout, pero un alto porcentaje se encuentra en riesgo de padecerlo. Este estudio tiene un aporte teórico.



CAPITULO II METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

1.1 Técnicas

En el presente estudio se aplicó para las 3 variables la técnica de la encuesta, empleando preguntas de opción múltiple en un formato de escala Likert.

1.2 Instrumentos

1.2.1 Cuestionario sobre la calidad de vida profesional

Para la variable Calidad de vida profesional se empleó el instrumento CVP-35, dicho instrumento es anónimo y fue validado por Cabezas en el año 1998 para el área de la salud española, versión en castellano del cuestionario PQL-35 de Karasec de 1989 (Miño, 2016, p.48). Cuenta con validez de constructo y confiabilidad, tanto en su país de origen como en estudios realizados en otros países (Martín et al., 2003; Sánchez et al., 2003).

El cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35, consta de 35 preguntas, divididos en 3 dimensiones: Carga de trabajo (CT) con 11 ítems el 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33, con puntuación de 11 a 22 para baja, 23 a 55 para regular, 56 a 88 para alta, 89 a 110 para excesiva. La dimensión motivación intrínseca (MI) con 10 ítems el 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, y 35, con puntuación de 10 a 20 para deficiente, 21 a 50 para regular, 51 a 80 para buena, 81 a 100 para excelente. La dimensión apoyo directivo (AD) con 13 ítems el 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30, con puntuación 13 a 26 para deficiente, 27 a 65 para regular, 66 a 104 para buena y de 105 a 130 para excelente. La pregunta 34 responde a la calidad de vida profesional global percibida, es la respuesta que identifica el sentir del profesional en base a una pregunta directa (1 ítem) dándole un valor a la puntuación de 1 a 2 para deficiente, 3 a 5 para regular, 6 a 8 para buena y 9 a 10 para excelente.

Las respuestas están en escala de Likert donde se superponen las categorías: nada (1, 2), algo (3, 4, 5), bastante (6, 7, 8), mucho (9, 10). La calidad de vida profesional total tiene como resultado final 35 ítems, teniendo puntajes de 35 a 70 como mala calidad de vida, 71 a 175 como baja calidad de vida, 176 a 280 como buena calidad de vida, 281 a 350 como calidad de vida óptima.

1.2.2 Cuestionario sobre el síndrome de Burnout

El instrumento Maslach Burnout Inventory Education Survey (MBI-ES) modificado para educadores tomado de La Rotta (2020), realizado por Maslach, Jackson y Leiter en 1986, validado por Seisdedos en 1997 en su versión en español. El cuestionario que pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se presenta el Síndrome de Burnout.

Las respuestas a las preguntas miden tres dimensiones diferentes: Cansancio o agotamiento emocional (AE) consta de 9 preguntas, la conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Con puntuación de 0 a 18 para nivel bajo, 19 a 26 a medio, 27 a 54 para alto. La dimensión despersonalización (D): Está formada por 5 ítems, 5, 10, 11, 15 y 22, con puntuación de 0 a 5 para nivel bajo, 6 a 9 para medio, 10 a 30 para alto. Realización personal (RP) se compone de 8 ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21, con puntuación de 0 a 33 para nivel bajo, 34 a 39 para medio, 40 a 48 para alto. Para ello se utiliza la escala de Likert con 7 opciones, valor de 0 para nunca, 1 para pocas veces al año o menos, 2 para una vez al mes, 3 para unas pocas veces al mes, 4 para una vez a la semana, 5 para unas pocas veces a la semana y 6 para todos los días.

No existen puntuaciones para medir la existencia o no de burnout, y las puntuaciones de cada dimensión se miden por separado y no se combinan ni se obtiene una puntuación total del MBI. Hihuaña (2021, citando a Jiménez, 2011) indica que en caso de obtener un nivel bajo de AE, bajo de DP y una alto de RP en el trabajo, no existe burnout o el riesgo es leve o bajo. Si obtenemos un nivel alto de AE, alto de DP y bajo de DP hablamos de presencia del síndrome de burnout (riesgo alto o grave); y moderado en el resto de las situaciones.

1.2.3 Cuestionario sobre competencias docentes

El instrumento para evaluar competencias docentes fue adaptado de España (2017), validado por Sánchez (2018). El propósito del cuestionario es identificar la competencia docente. Consta de 30 ítems dividido en 3 dimensiones, competencias para la mediación pedagógica formada por 10 ítems, competencias para la ciudadanía con 10 ítems y las competencias para la transformación pedagógica formada por 10 ítems. Siguiendo las proporciones del baremo utilizado en el cual el primer baremo correspondiente al 20%, el segundo al 40% y el tercero al 20%, se clasificó cada dimensión en baja de 10 a 20 puntos, media de 21 a 41 puntos y alta de 42 a 50 puntos.

Se utilizó una escala tipo Likert con 5 opciones, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 medianamente de acuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo. Se valoró como resultado final una competencia docente baja de 30 a 60 puntos, media de 61 a 120 y alta de 121 a 150.

1.3 Cuadro de coherencias

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTOS	ITEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
Calidad de vida profesional	Carga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Presión en el trabajo • Conflictos en el trabajo • Estrés laboral 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33	1-2: Nada 3-5: Algo 6-8: Bastante 9-10: Mucho	<i>Carga de trabajo:</i> 11- 22= baja, 23-55= regular 56-88= alta 89-110= excesiva
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación recibida • Apoyo de la familia y compañeros. 		9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		<i>Motivación intrínseca:</i> 10-20 = deficiente 21-50= regular 51-80= buena 81-100= excelente.
	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • autonomía • Apoyo de los jefes. 		2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30		<i>Apoyo directivo:</i> 13-26= deficiente 27-65= regular 66-104= buena 105-130= excelente <i>Calidad de vida profesional total</i> 35 a 70= mala 71 a 175= baja 176 a 280= buena 281 a 350= óptima
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Cansancio o agotamiento físico. • Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. 	Técnica: Encuesta Instrumento: Maslach Burnout Inventory Education Survey (MBIES)	1, 2,3, 6, 8, 13,14, 16,20	0: Nunca 1: Pocas veces al año o meno 2: Una vez al mes 3: Unas pocas veces al mes. 4: Una vez a la semana. 5: Unas pocas veces a la semana 6: Todos los días	<i>Agotamiento emocional:</i> Bajo: 0 a 18 Medio: 19-26 Alto: 27-54
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas negativas hacía el trabajo que desempeña. • Sentimientos negativos hacia la 		5, 10, 11, 15, 22.		<i>Despersonalización</i> Bajo: 0 a 5 Medio: 6-9 Alto: 10-30

		propia competencia.				<i>Realización personal:</i> Bajo: 0-33 Medio: 34-39 Alto:40-48
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> •Trato interpersonal hacia los pacientes o compañeros de trabajo. •Falta de preocupación por los problemas de otros. •Auto concepto. 		4, 7, 9, 12, 17,18, 19, 21.		
Competencias docentes	Competencia para la mediación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Plurifuncionalidad • Actitud creativa • Trabajo en equipos • La resolución de conflictos 		1,2 3,4 5,6 7,8 9,10		Competencia baja: 30 - 60 Competencia media: 61 - 120 Competencia alta: 121 - 150
	Competencia para la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso educativo • Diseño y planificación • Compromiso emocional • Conocimiento disciplinar • Adaptación de estrategias 	Técnica: Encuesta	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Medianamente de acuerdo 4: De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	
	Competencia para la transformación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación renovación • Ejercicio docente • Pluralidad cultural • Currículo internalizado • Uso de TICs 	Instrumento: Cuestionario de Competencias docentes	21,22 23,24 25,26 27,28 29,30		

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 Ubicación espacial: El estudio se realizó en el departamento de Arequipa, ciudad Arequipa, en una universidad privada de Arequipa.

2.2 Ubicación temporal: La elaboración de tesis se realizó en el año 2021 y primer trimestre del 2022.

2.3 Unidades de estudio: Está constituidas por los docentes de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Arequipa.

2.3.1 Población

La población está formada 156 médicos docentes de la Facultad de Medicina de una universidad privada de Arequipa.

2.3.2 Muestra: Para la delimitación de la muestra se tomó los siguientes criterios de inclusión y exclusión

1. *Criterios de inclusión*

Docentes universitarios con carga académica en el semestre 2021- 02, docentes de profesión médicos, docentes que trabajen mediante contrato.

2. *Criterios de exclusión*

Docentes invitados, que no acepten voluntariamente participar en la investigación, que no hayan cumplido con el llenado de algún ítem de los instrumentos.

El tamaño de la muestra se determinó mediante el software G*Power (versión 3.1.9.7), considerando un análisis a priori de potencia donde se empleó una correlación bivariada a una cola con significancia del 0.5, potencia estadística de 0.80 y un margen de error de 0.05 dando como resultado una muestra ideal de 67. La muestra ideal fue de 67 médicos docentes de una facultad de Medicina, sin embargo dadas las limitaciones originadas por la pandemia de la COVID-19 como la virtualidad y el distanciamiento social, y después de cumplir los criterios de inclusión y exclusión se obtuvo una muestra final de 59 participantes, características sociodemográficas se detallan en el Anexo 9. En los siguientes cuadros se presenta la distribución de la muestra por categoría académica y por área de docencia.

Cuadro 1

Distribución de Docentes Médicos por Categoría Académica

Categoría académica	f	%
Principal	2	3.3
Asociado	8	13.6
Auxiliar	8	13.6
Jefe de practica nombrado	0	0
Docente contratado	29	49.2
Jefe de práctica contratado	12	20.3
Total	59	100

Cuadro 2

Distribución de Docentes Médicos por Área de docencia

Área de docencia	f	%
Básica	17	28.8
Clínica	39	66.1
Postgrado	3	5.1
Total	59	100

2.3.3 Muestreo: Para la presente investigación se aplicó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.1 Organización:

Se realizó una prueba piloto para la evaluación de las variables y se determinó el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Al contar con la aprobación del decano de la Facultad de Medicina de la Universidad de estudio, se procedió a la aplicación de las encuestas a los docentes de la Facultad, a quienes se les contactó primero virtualmente mediante sus correos institucionales y se les envió las encuestas por Google Forms. Se optó además por contactarlos presencialmente y entregar la encuesta impresa o enviar el link de la encuesta virtual vía telefónica, se obtuvieron 24 encuestas vía virtual (40.6%) y 35 encuestas presenciales (59.3%). Una vez recopilada la información se realizó la recolección de los datos del estudio.

3.2 Recursos:

3.2.1 Económicos: El estudio será financiado con recursos propios del investigador.

3.2.2 Humanos: Investigador y asesor.

3.2.3 Materiales: Se utilizaron materiales de escritorio, computadora laptop Core i3, Microsoft office, paquete estadístico.

3.3 Validación de los instrumentos

El instrumento de calidad de vida profesional, cuestionario CVP-35 fue validado por Martín (2003) “La consistencia interna era aceptable (α de Cronbach $> 0,7$ para los factores y $0,81$ para la puntuación global)” (p. 129).

El instrumento de MBI-SE para evaluar la variable de síndrome de Burnout, (Maslach y Jackson, 1981) en su adaptación a la población española (Seisdedos, 1997). En la versión original se obtuvo un valor alfa de Cronbach para la dimensión cansancio emocional (CE) de 0,89, para el despersonalización (D) de 0,77 y el de realización personal (RP) de 0,74, y en la versión adaptada por Seisdedos (1997), un valor alfa de Cronbach para la dimensión CE de 0,90, para el D de 0,79 y el de RP de 0,71. Se utilizó en el presente trabajo el instrumento de La Rotta (2020) con un “análisis de consistencia interna reveló un valor alfa de Cronbach de .86 para la dimensión agotamiento emocional, .67 para la dimensión realización personal, y .60 para la dimensión despersonalización” (p.42).

El instrumento de competencias docentes, fue tomado y validado por Sánchez (2018), adaptado de España (2017) teniendo una validez por juicio de 02 expertos en dicho estudio, determinando que el estudio es aplicable, mostrando pertinencia, relevancia y coherencia entre sus ítems.

Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto en una muestra de 10 docentes, se hizo el análisis de consistencia interna mediante los coeficientes de alfa de Cronbach para cada uno de los instrumentos, se consideró los valores establecidos por George y Mallery (2003) indicados en el siguiente cuadro:

Cuadro 3

Rangos Establecido para Interpretar los Coeficiente Alfa de Cronbach

Rangos de α	Magnitud
>0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Cuadro 4

Coeficiente de alfa de cronbach para el cuestionario CVP-35

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	35

El resultado del coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de la calidad de vida profesional tuvo un resultado de 0.904, lo cual corresponde a un nivel excelente de confiabilidad.

Cuadro 5

Coefficiente de Alfa de Cronbach para el Cuestionario MBI-ED

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	22

El coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de Síndrome de Burnout tuvo un resultados de 0.801, siendo un nivel bueno de confiabilidad.

Cuadro 6

Coefficiente de Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Competencias Docentes

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	30

El resultado del coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de competencias docentes tuvo un resultado de 0.949, lo cual corresponde a un nivel excelente de confiabilidad.

4. CRITERIOS PARA EL MANEJO DE RESULTADOS

Los datos fueron obtenidos por la aplicación de los instrumentos tipo cuestionario para las 3 variables aplicados de manera virtual y presencial, que cumplieron con los criterios de llenado. Se aplicaron los criterios de interpretación de la matriz. La información fue procesada y analizada en distintas fases, por lo cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 26.

Por ser una investigación tipo correlacional, se estableció la correlación entre las variables primeramente realizando la prueba de normalidad, optándose por la prueba de Kolgomorov-Smirnov, dado que es una muestra mayor a 50 casos.

Cuadro 7*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida profesional	,424	59	,000
Riesgo de Burnout	,366	59	,000
Competencias docentes	,361	59	,000

^a Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en el cuadro que el estadístico de la prueba Kolmogorov-Smirnov presenta un nivel de significancia de 0.000 para las variables de calidad de vida profesional, riesgo de Burnout y competencias docentes, siendo estas menores a p valor (0.05), esto quiere decir que los datos de las tres variables no tienen una distribución normal, por lo tanto se debe optar por una prueba no paramétrica, el análisis de correlación debe realizarse con la prueba de Rho de Spearman.

CAPITULO III RESULTADOS

1. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Este capítulo presenta los resultados del estudio en dos fases: la primera abarca el procesamiento y análisis de los datos a través de la presentación de tablas y figuras que describen los datos sociodemográficos y las tres variables de estudio “calidad de vida profesional”, “síndrome de Burnout” y “competencias docentes”, y el análisis de sus correspondientes dimensiones. Posteriormente se realiza la correlación entre variables. La segunda etapa viene a ser la discusión, donde se comparan los resultados obtenidos con los antecedentes encontrados.



1.1 Variable calidad de vida profesional

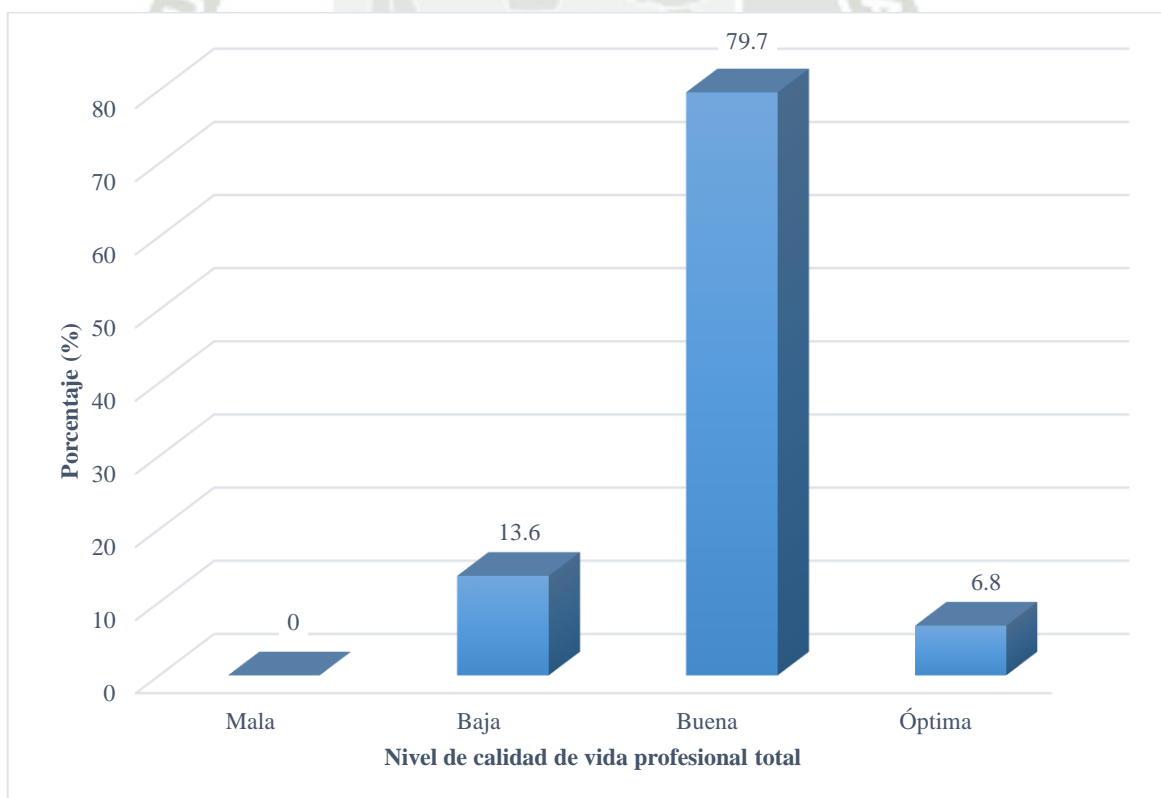
Tabla 1

Nivel de Calidad de Vida Profesional Total

Nivel de CVP total	f	%
Mala	0	0,0
Baja	8	13,6
Buena	47	79,7
Óptima	4	6,8
TOTAL	59	100,0

Figura 1

Nivel de calidad de vida profesional total



En la Tabla 1 y Figura 1 se presenta el nivel de calidad de vida profesional total que tienen los médicos docentes. Se observa que el 79.7% de los médicos docentes tienen un nivel de calidad de vida profesional total buena, seguido por el 13.6% que tiene un nivel bajo y un 6.8% un nivel óptimo. Se observa que la gran mayoría de los médicos docentes gozan de un nivel bueno de calidad de vida profesional, encontrando una minoría con un nivel bajo.

Se infiere que el nivel de calidad de vida profesional de los médicos docentes de la facultad de Medicina es bueno, observando principalmente en sus aspectos de motivación y apoyo directivo un nivel alto que influye en el resultado total de la calidad de vida profesional, pero existe una variación en la carga laboral que puede ser la variabilidad en los resultados finales de la calidad de vida profesional.

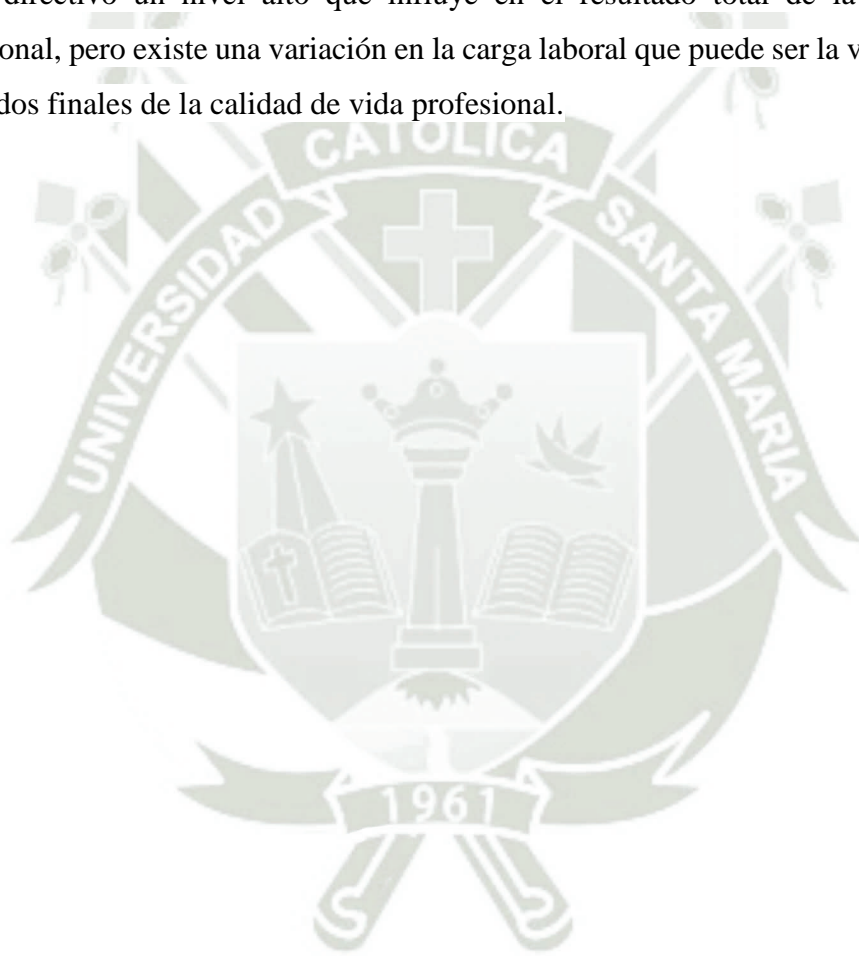


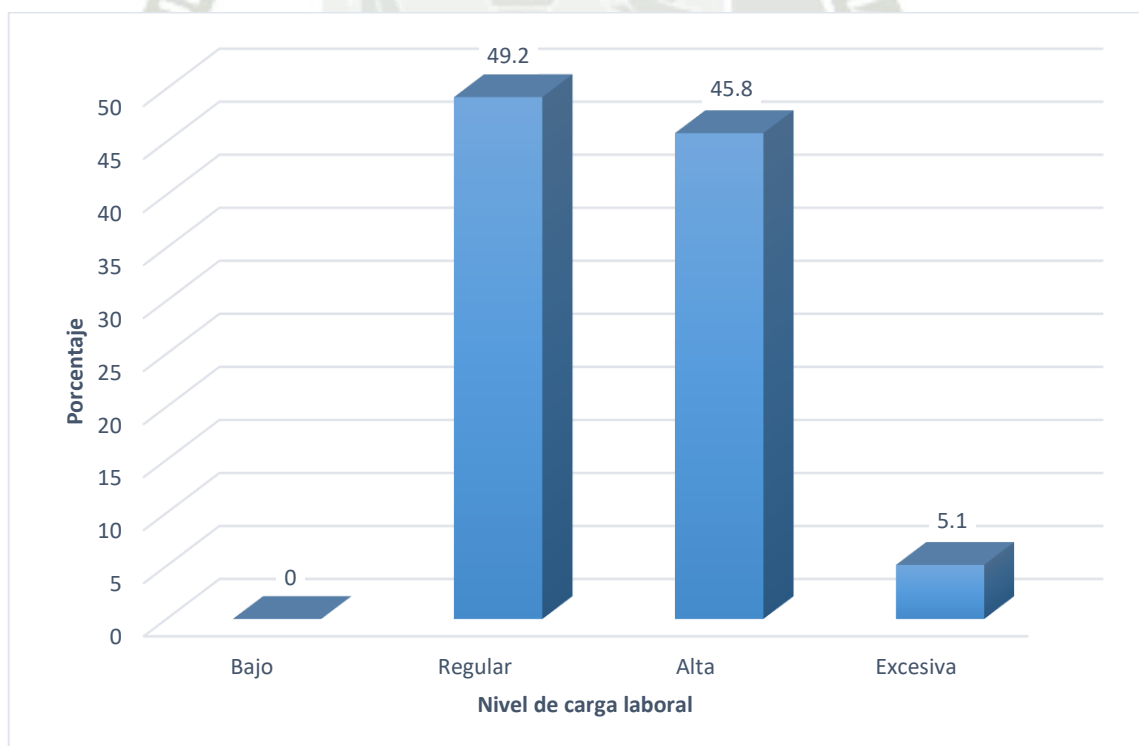
Tabla 2

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Carga Laboral.

Carga laboral	f	%
Bajo	0	0,0
Regular	29	49.2
Alta	27	45.8
Excesiva	3	5.1
TOTAL	59	100.0

Figura 2

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Carga Laboral.



En la tabla 2 y figura 2 se presenta la dimensión de nivel de carga laboral de la calidad de vida profesional. Se encuentra que el 49.2% tiene un nivel de carga laboral regular y un 45.8% un nivel alto, seguido de un 5.1% con una carga laboral excesiva.

Se observa una pequeña diferencia donde predomina por un poco de la mitad a los docentes que tienen una percepción de carga laboral alta y excesiva, y de ellos solo un pequeño porcentaje indica que es excesiva. Un poco menos de la mitad indica que tiene un nivel regular de carga laboral.

Se puede inferir que la carga laboral en los médicos de la facultad de Medicina considerablemente alta, esto se ve influenciado por la presión a la que son sometidos en el trabajo, a la relación con sus compañeros de trabajo y los conflictos que puedan sufrir y al estrés laboral.



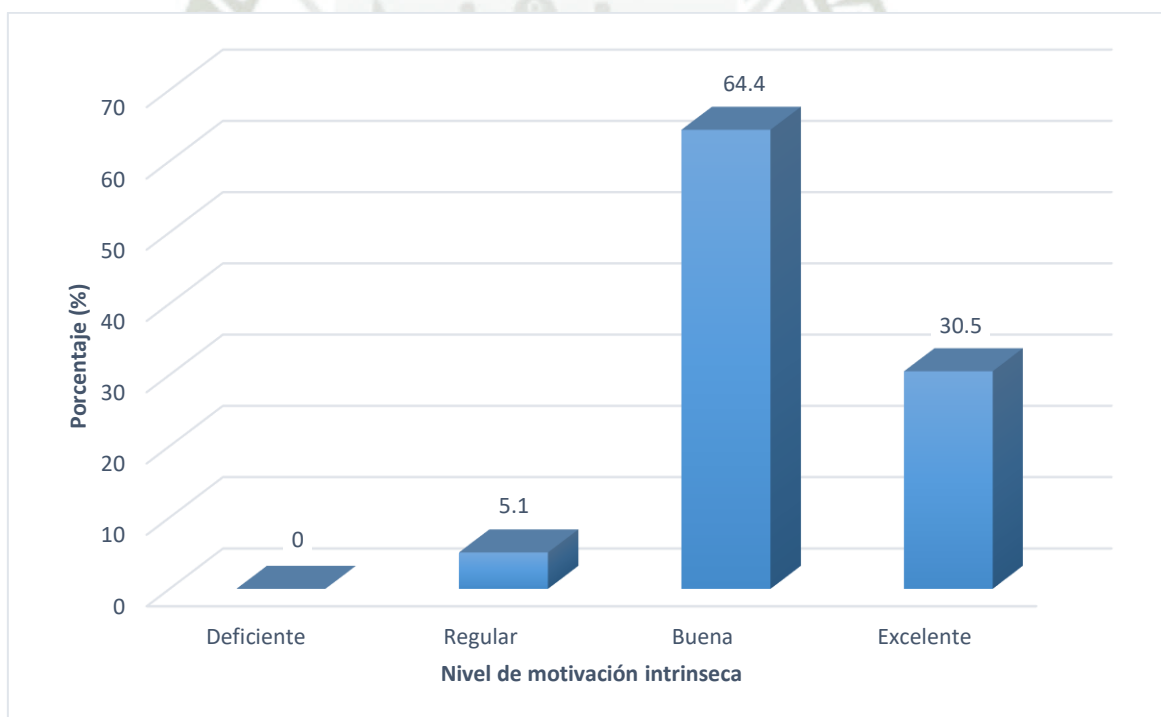
Tabla 3

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Motivación Intrínseca.

Motivación intrínseca	f	%
Deficiente	0	0.0
Regular	3	5.1
Buena	38	64.4
Excelente	18	30.5
Total	59	100.0

Figura 3

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Motivación Intrínseca.



La tabla 3 y figura 3 muestra la dimensión de motivación intrínseca de la calidad de vida profesional. Se observa que el 64.4% tiene un buen nivel de motivación intrínseca, seguido por el 30.5% con un nivel excelente y un 5.1% con nivel regular.

Se aprecia que la mayoría de docentes tienen un buen nivel de motivación intrínseca, una pequeña cantidad un nivel regular y ninguno un bajo nivel.

Se puede inferir que los médicos docentes de la facultad de Medicina gozan una buena motivación intrínseca para realizar sus labores docentes, es decir que la mayoría considera que gozan de un buen apoyo familiar y de los compañeros así como se sienten en la capacidad de realizar su trabajo, pero tienen una falta de desconexión al terminar la jornada laboral que puede tener una influencia negativa.



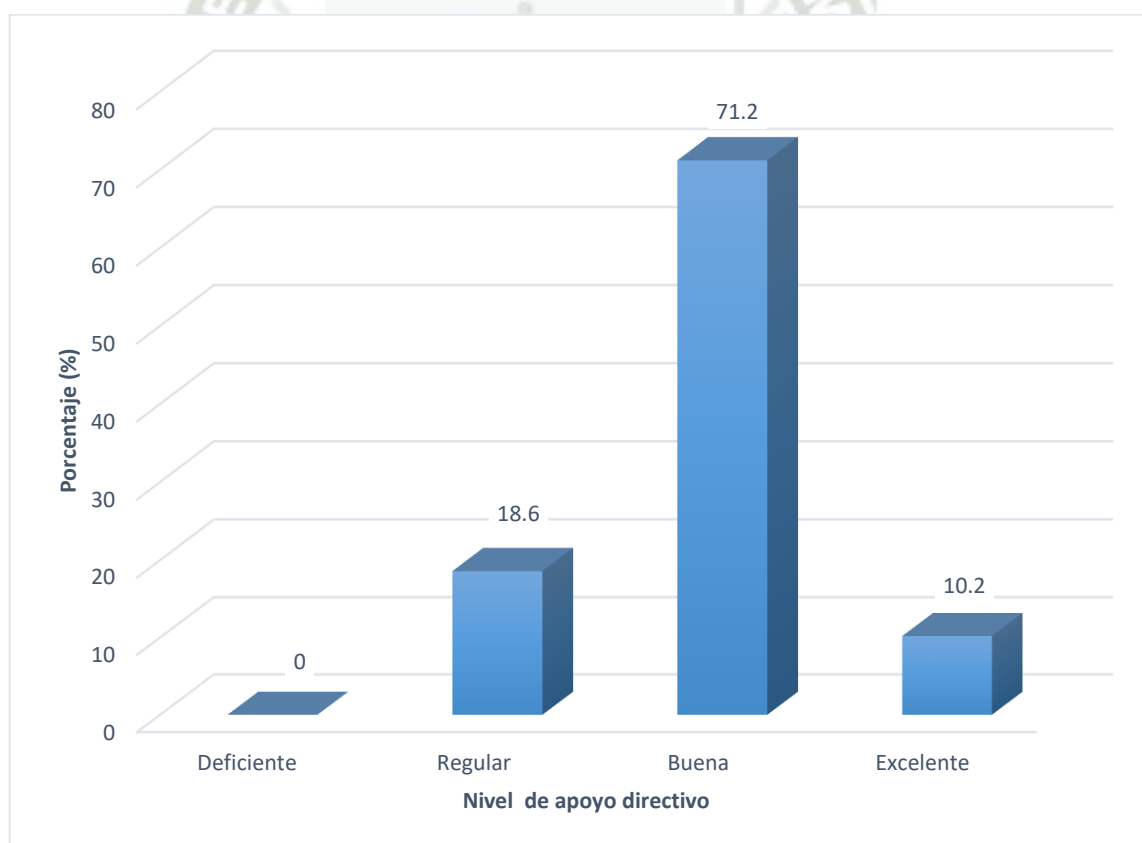
Tabla 4

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Apoyo Directivo

Apoyo directivo	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	11	18.6
Buena	42	71.2
Excelente	6	10.2
Total	59	100.0

Figura 4

Nivel de Calidad de Vida Profesional en su Dimensión de Apoyo Directivo



La tabla 4 y figura 4 muestra la dimensión de apoyo directivo de la calidad de vida profesional. Se puede observar que el 71.2% tiene un buen nivel de apoyo directivo, seguido por 18.6% de nivel regular y un 10.2% e un nivel excelente.

Es decir que la mayoría de los médicos docentes se siente apoyado por la universidad y sus jefes inmediatos superiores, solo una minoría indica que es regular.

Podemos inferir que los médicos docentes de la facultad de Medicina tienen un nivel de apoyo directivo bueno, pudiendo ser discretamente afectado por la sensación de que el lugar de trabajo no trata de mejorar su calidad de vida profesional y la falta de información de cómo son los resultados de su trabajo.



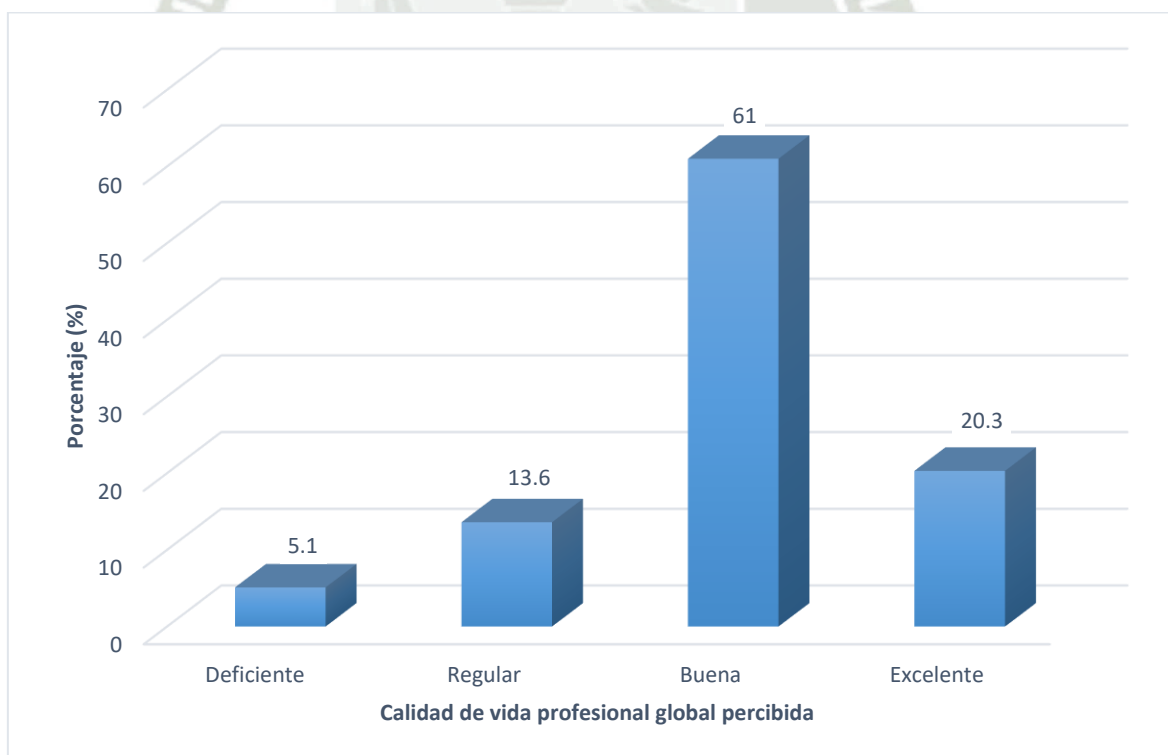
Tabla 5

Nivel de Calidad de Vida Profesional Global Percibida.

CVP percibida	f	%
Deficiente	3	5.1
Regular	8	13.6
Buena	36	61.0
Excelente	12	20.3
Total	25	100.0

Figura 5

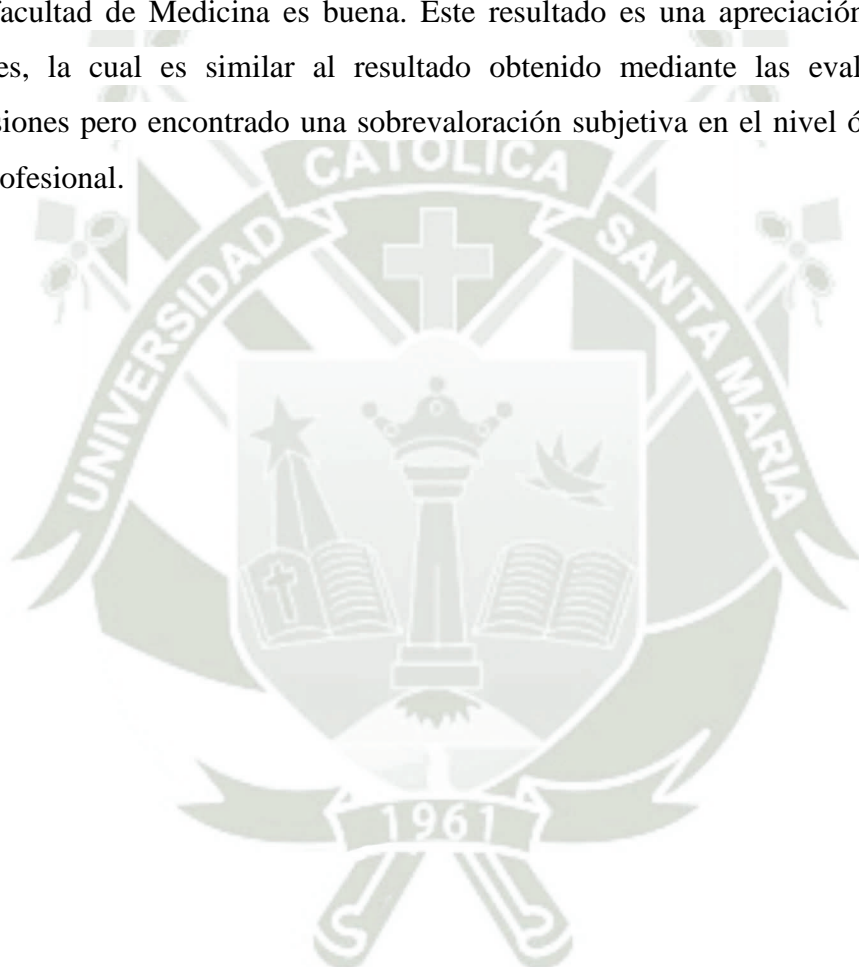
Nivel de Calidad de Vida Profesional Global Percibida.



La tabla 5 y figura 5 muestra la pregunta sobre la calidad de vida profesional global percibida. Se observa que un 61% percibe tener un buen nivel de calidad de vida profesional, y un 20.3% indica que es excelente. A su vez un 13.6% indica un nivel regular, y solo un 5.1% percibe como deficiente su calidad de vida profesional global.

Un gran porcentaje considera que goza de una calidad de vida laboral buena y excelente y un pequeño porcentaje considera tener una calidad de vida deficiente.

Se infiere que la calidad de vida profesional global percibida de los médicos docentes de la facultad de Medicina es buena. Este resultado es una apreciación personal de los docentes, la cual es similar al resultado obtenido mediante las evaluaciones de sus dimensiones pero encontrado una sobrevaloración subjetiva en el nivel óptimo calidad de vida profesional.



1.2 Variable síndrome de Burnout

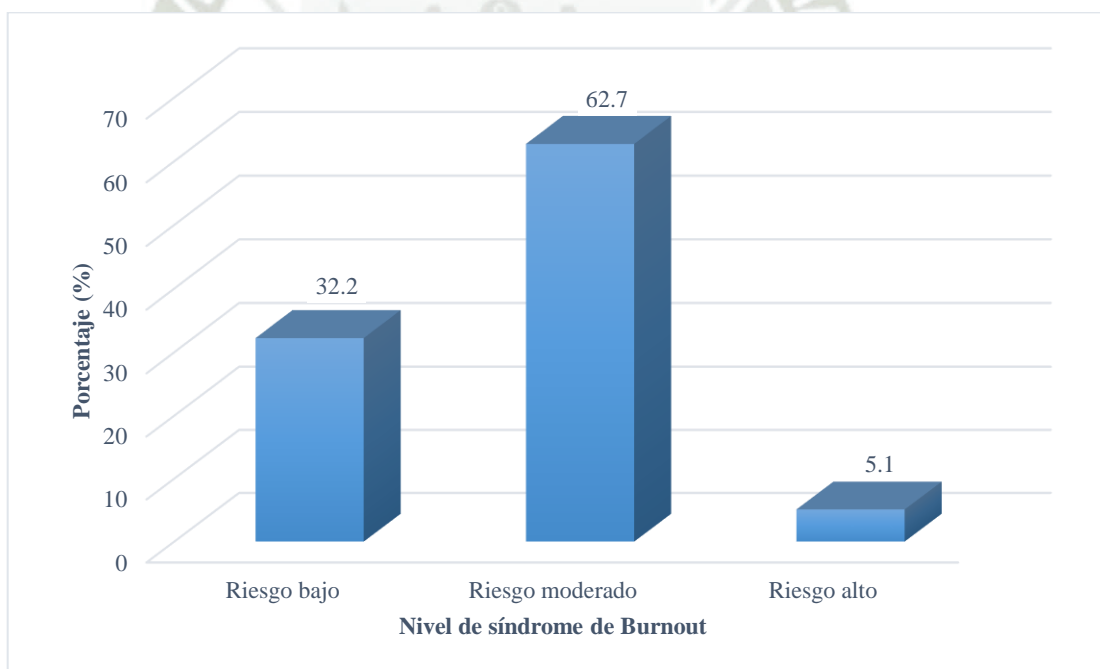
Tabla 6

Nivel de Síndrome de Burnout

Nivel de Burnout	f	%
Riesgo bajo	19	32.2
Riesgo moderado	37	62.7
Riesgo alto	3	5.1
Total	59	100,0

Figura 6

Nivel de Síndrome de Burnout



La tabla 6 y la Figura 6 se refieren sobre el riesgo de burnout en los médicos docentes. Se observa que el 62.7% presenta un riesgo moderado de burnout, mientras un 32.2% un riesgo bajo y solo el 5.1% tiene un riesgo alto.

Aproximadamente dos terceras partes de los médicos docentes presentan un riesgo moderado de padecer de síndrome de Burnout, y un grupo pequeño un riesgo alto.

Se concluye que los médicos docentes de la facultad de Medicina sufren de un riesgo moderado de síndrome de Burnout, debido a que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización son en su mayoría bajas pero la realización personal tiende a ser entre alta y media, lo que origina que aumente el riesgo de Burnout.



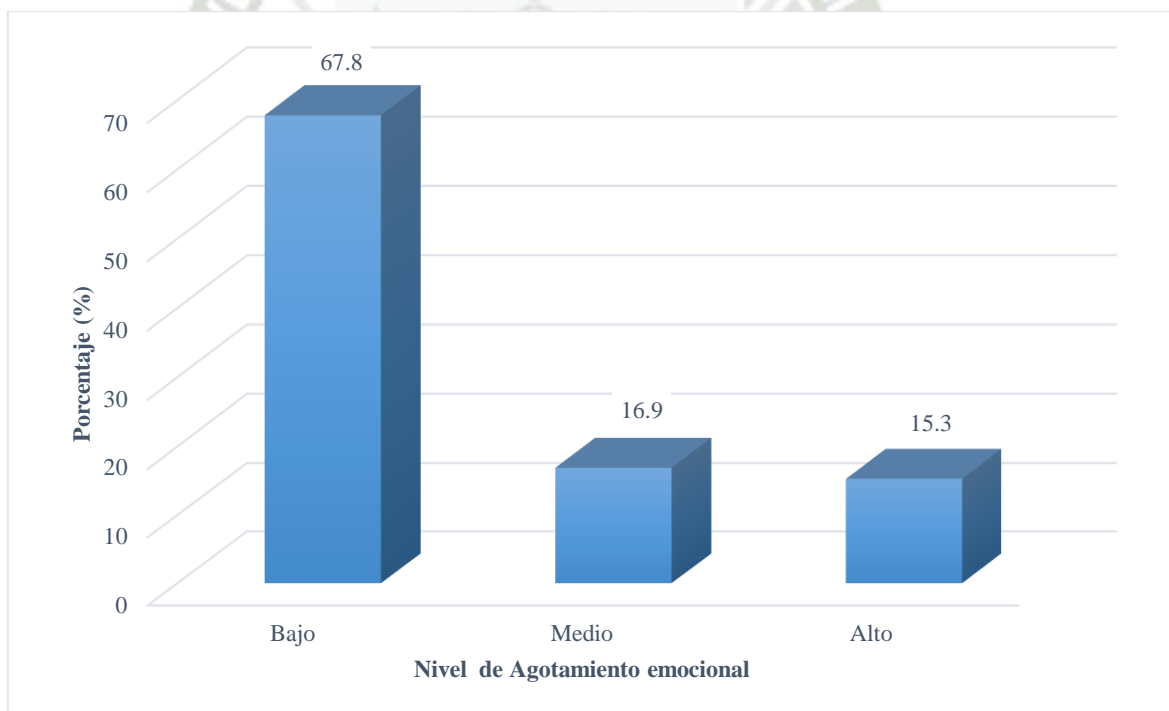
Tabla 7

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Agotamiento Emocional

Nivel de agotamiento emocional	f	%
Bajo	40	67.8
Medio	10	16.9
Alto	9	15.3
Total	59	100,0

Figura 7

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Agotamiento Emocional



La tabla 7 y la Figura 7 se refieren sobre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout. Se observa que el 67.8% presenta una nivel de agotamiento emocional bajo, mientras un 16.9% con un nivel medio de agotamiento emocional y 15.3% con un nivel alto de agotamiento emocional.

Se observa que la dos terceras partes tienen un nivel de agotamiento emocional bajo, y un tercio de médicos docentes tienen agotamiento emocional medio y alto.

Se infiere que los médicos docentes de la facultad de Medicina presentan un nivel de agotamiento emocional bajo, encontrando que la relación con los alumnos no representa un nivel de estrés mayor.



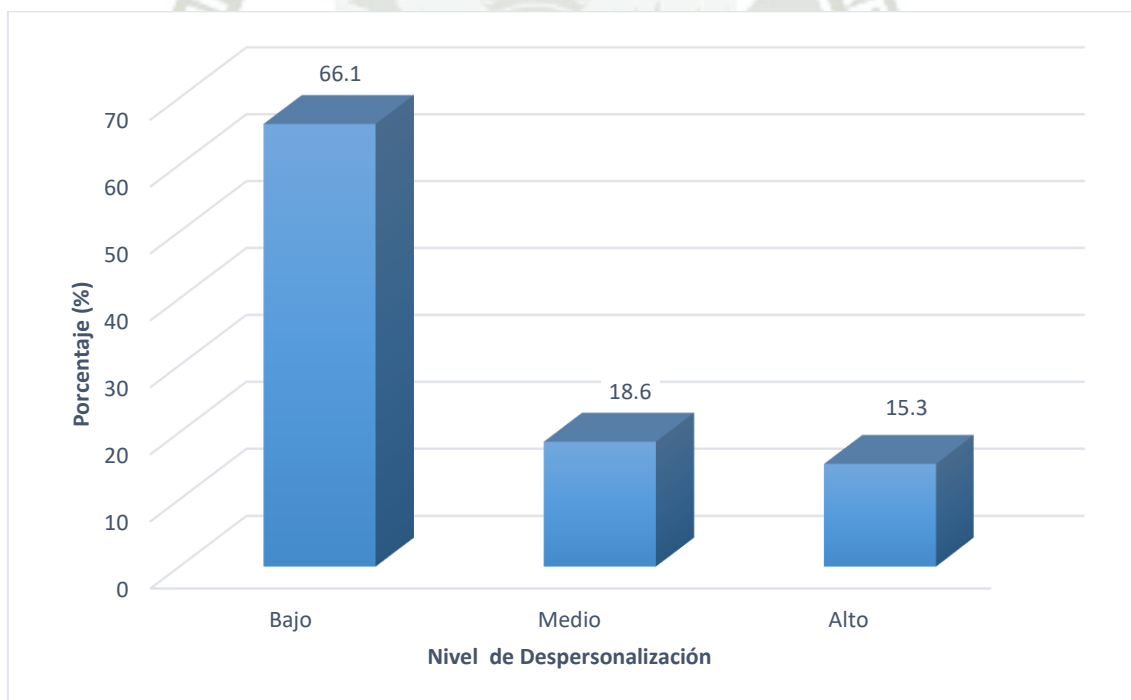
Tabla 8

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Despersonalización

Nivel de despersonalización	f	%
Bajo	39	66.1
Medio	11	18.6
Alto	9	15.3
Total	59	100,0

Figura 8

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Despersonalización



La tabla 8 y la figura 8 muestran la dimensión sobre el nivel de despersonalización del síndrome de burnout. Se observa que el 66.1% presenta un nivel bajo de despersonalización, 18.6% un nivel medio y 15.3% un nivel alto.

Se muestra la gran mayoría tiene un nivel de despersonalización bajo y que la tercera parte sufre de un nivel de despersonalización medio a alto.

Se concluye que los médicos docentes de la facultad de Medicina presentan un nivel de despersonalización baja, teniendo en cuenta que la insensibilidad con la gente la puede intervenir en la despersonalización.



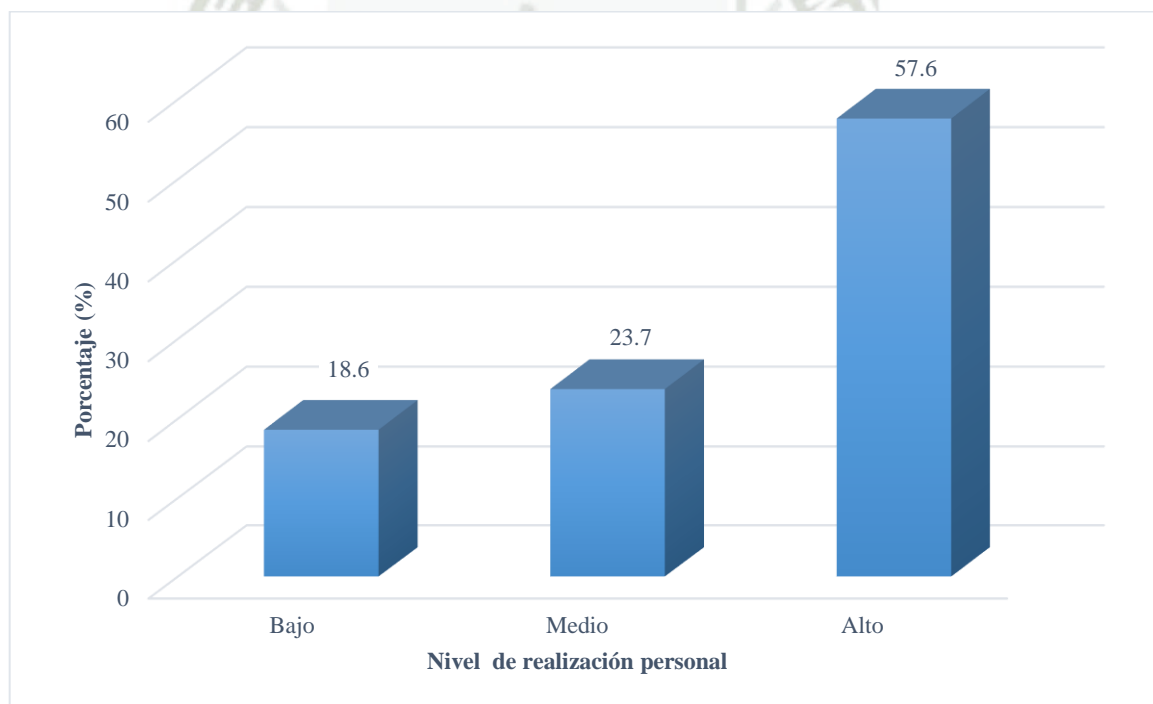
Tabla 9

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Realización Personal

Nivel de realización personal	f	%
Bajo	11	18.6
Medio	14	23.7
Alto	34	57.6
Total	59	100.0

Figura 9

Nivel de Síndrome de Burnout en su Dimensión de Realización Personal



En la tabla 9 y figura 9 se muestra los niveles de realización personal, dimensión del síndrome de Burnout. Se observa que un 57.6% presenta un nivel alto de realización personal, un 23.7% de nivel medio, mientras un 18.6% tiene un nivel bajo.

Se observa que un poco más de la mitad presenta un buen nivel de realización personal, pero un grupo considerable tiene afectado este aspecto.

Se infiere que los médicos docentes de la facultad de Medicina tienen un nivel de realización personal alta, siendo la sensación que el trabajo que realizan influencia positivamente la que influye en un nivel más alto de realización personal.



1.3 Variable competencias docentes

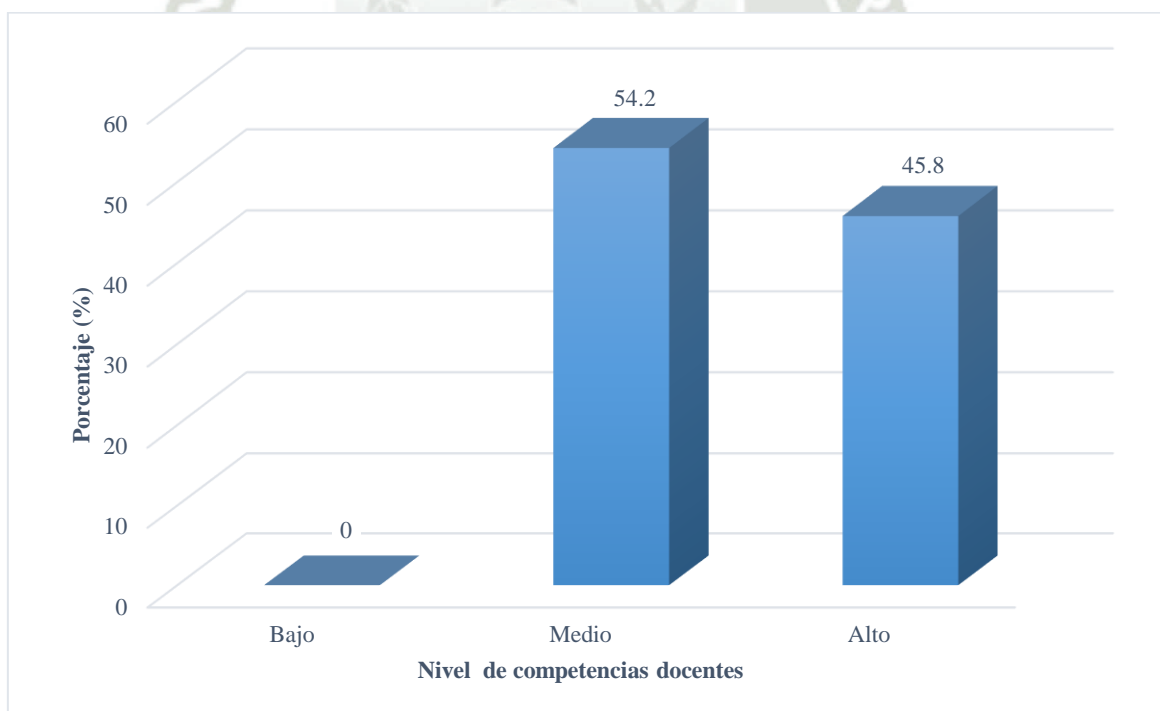
Tabla 10

Nivel de Competencias Docentes

Nivel de competencias docentes	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	32	54.2
Alto	27	45.8
Total	59	100,0

Figura 10

Nivel de Competencias Docentes



La tabla 10 y la figura 10 nos presentan el nivel de competencias docentes. Un 52% presenta un nivel medio de competencias docentes, y un 48% un nivel alto.

Se infiere que los médicos docentes de la facultad de Medicina tienen un nivel de competencias docentes a discreto predominio de nivel medio teniendo a la dimensión de competencias para la ciudadanía y la transformación pedagógica las que principalmente que influyen a que no se alcance un nivel alto de competencias docentes. Esto podría explicarse en razón a que las competencias para la ciudadanía y transformación pedagógica implican abordar aspectos más allá del proceso enseñanza aprendizaje.



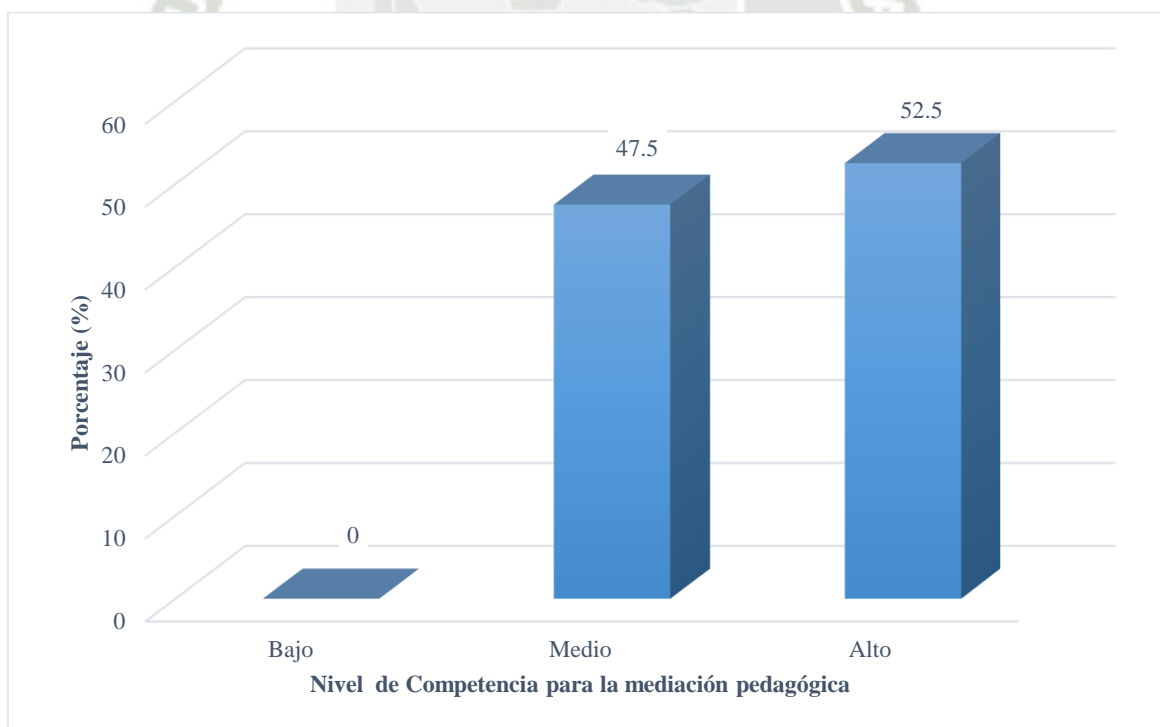
Tabla 11

Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Mediación Pedagógica.

Mediación pedagógica	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	28	47.5
Alto	31	52.5
Total	59	100,0

Figura 11

Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Mediación Pedagógica



La tabla 11 y la figura 11 nos muestran el nivel de competencias para la mediación pedagógica, dimensión de las competencias docentes. Se observa un 52.5% presenta un nivel alto y un 47.5% un nivel medio.

Se observa que predomina por una mínima diferencia un nivel alto de competencia para la mediación pedagógica

Con infiere que los médicos docentes de la facultad de Medicina tienen un nivel alto de competencias para la mediación pedagógica, siendo el compromiso con el mejoramiento de la enseñanza lo que destaca, así como con las capacitaciones.



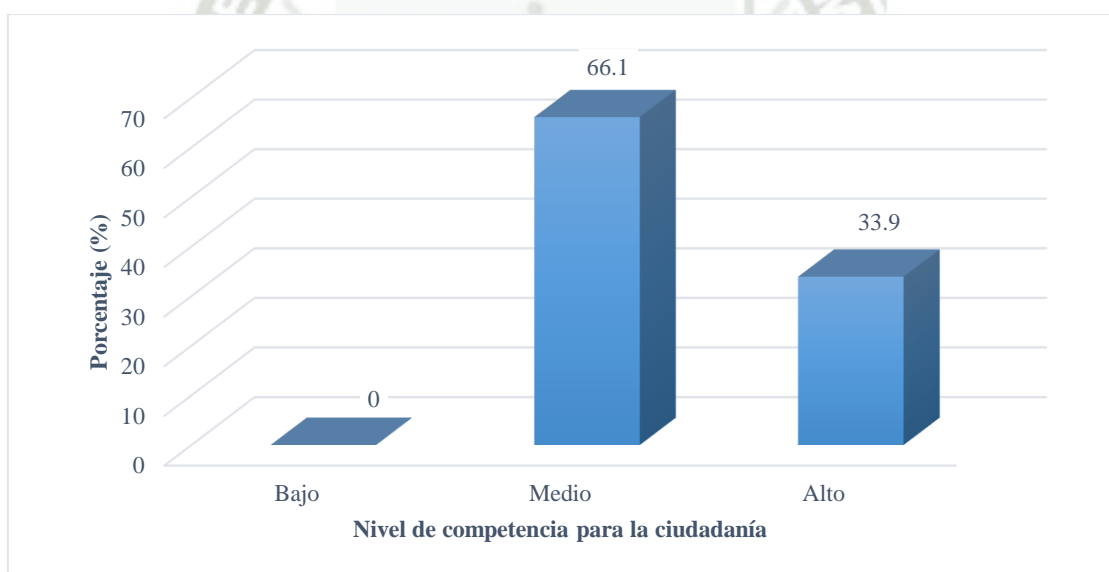
Tabla 12

Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Ciudadanía

Ciudadanía	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	39	66.1
Alto	20	33.9
Total	59	100,0

Figura 12

Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión Competencia para la Ciudadanía



La tabla 12 y la figura 12 se refieren sobre el nivel de competencias para la ciudadanía, dimensión de las competencias docentes. Se muestra un 66.1% con un nivel medio y un 33.9% con un nivel alto.

Se observa un predominio de un nivel medio de las competencias para la ciudadanía por sobre un nivel alto, ninguno presentando un nivel bajo.

Se concluye que los médicos docentes de la facultad de Medicina tienen un nivel medio de competencias para la ciudadanía, siendo la falta de adaptación de estrategias y la de negociar temas complejos la que afecta esta competencia.



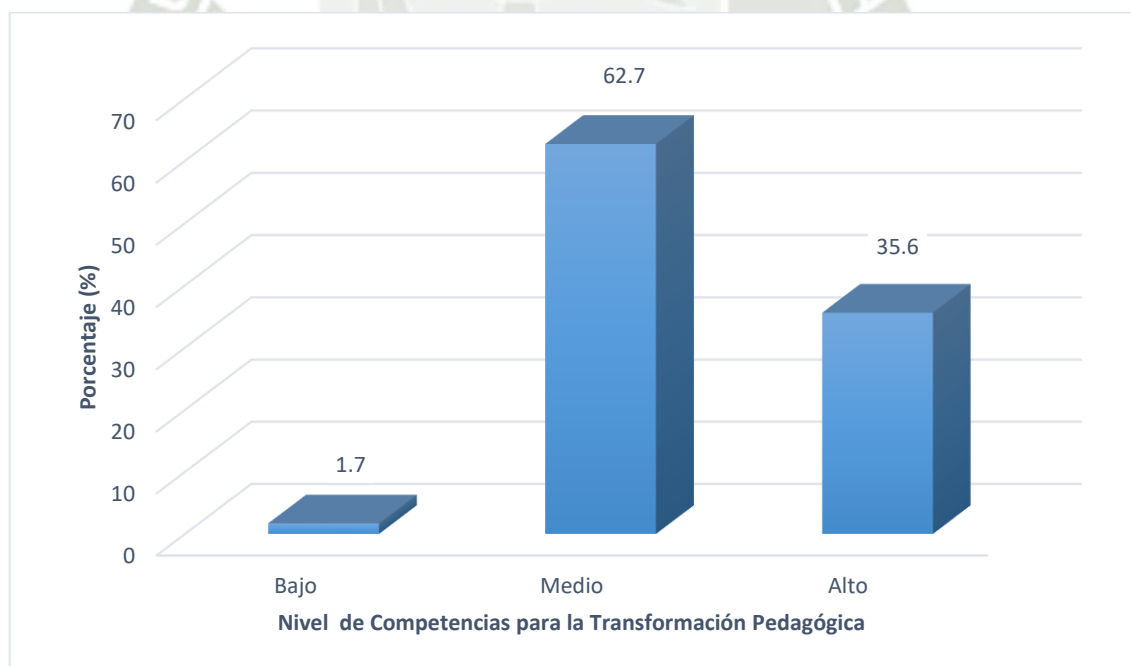
Tabla 13

Nivel de Competencias Docentes en su Dimensión de Competencia para Transformación Pedagógica

Transformación pedagógica	f	%
Bajo	1	1.7
Medio	37	62.7
Alto	21	35.6
Total	59	100,0

Figura 13

Nivel de Competencias docentes en su Dimensión de Competencia para Transformación Pedagógica



La tabla 13 y la figura 13 muestran el nivel de competencias para la transformación pedagógica, dimensión de las competencias docentes. Se muestra un 62.7% con un nivel medio, un 35.6% con un nivel alto y un 1.7% un nivel bajo. Se observa que dos terceras partes presenta un nivel medio de competencias para la transformación pedagógicas y un pequeño grupo con un nivel bajo.

Se infiere que los médicos docentes de la facultad de medicina tienen un nivel medio de competencias para la transformación pedagógica, siendo la poca interacción con la institución y los directivos la que compromete esta competencia.



1.4 Correlación entre la calidad de vida profesional y síndrome de burnout

Tabla 14

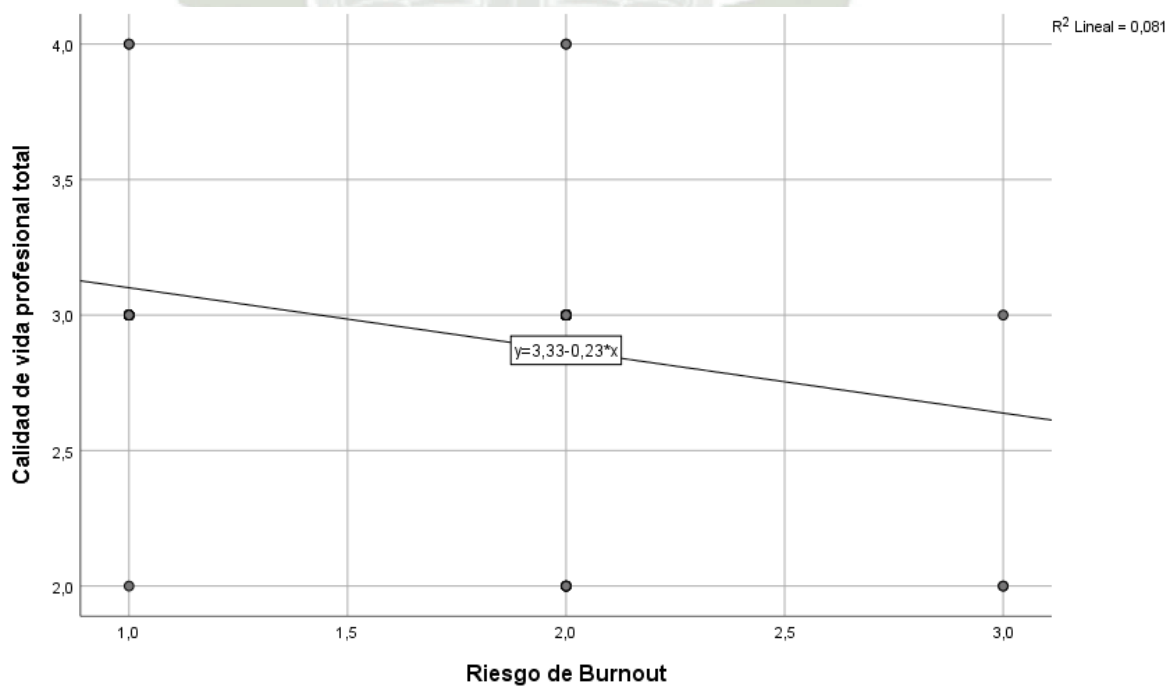
Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total y Síndrome de Burnout

		Calidad de vida profesional total	Síndrome de Burnout
Rho de Calidad de vida profesional total	Coefficiente de correlación	1,000	-,265*
	Sig. (bilateral)	.	,042
	N	59	59
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,265*	1,000
	Sig. (bilateral)	,042	.
	N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 14

Diagrama de dispersión de datos entre Calidad de Vida Profesional Total y Síndrome de Burnout



En la tabla 14 y figura 14, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.265 indicando que es una correlación negativa baja, infiriendo que al aumentar el nivel de calidad de vida profesional disminuye en 26.5% el indicador de síndrome de Burnout y viceversa. Con un p valor de 0.042, siendo menor a 0.05, donde se infiere que existe correlación estadísticamente significativa al 95% entre las variables calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout. Por lo tanto se acepta la hipótesis formulada inicialmente.



1.5 Correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes

Tabla 15

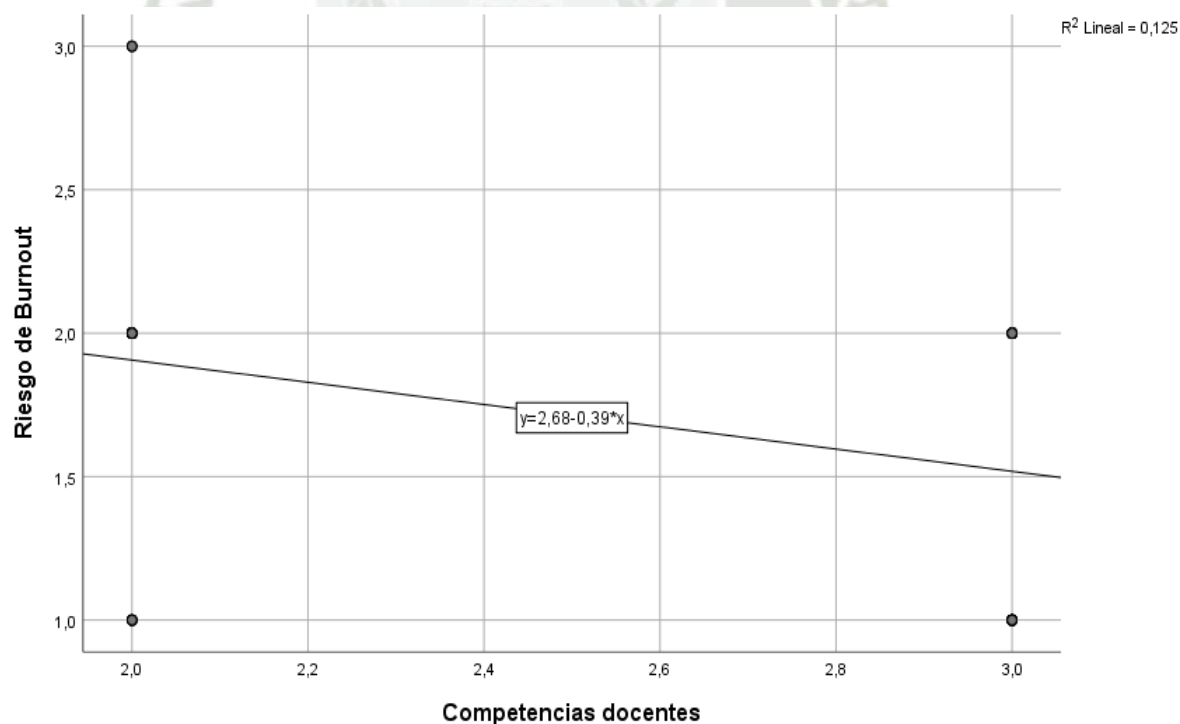
Correlación entre el Síndrome de Burnout y las Competencias Docentes

		Síndrome de Burnout	Competencias docentes
Rho de Spearman	de Síndrome de Burnout	1,000	-,348**
	de Competencias docentes	-,348**	1,000
	de		
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	59	59
	Coefficiente de correlación	-,348**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	59	59

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

Figura 15

Diagrama de dispersión de datos entre el Síndrome de Burnout y las Competencias Docentes



En la tabla 15 y figura 15, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.348 indicando que es una correlación negativa baja, es decir que al aumentar el riesgo de Burnout disminuye en 34.8% el indicador de competencias docentes. Además se observa un nivel de confianza del 95% con un p valor de 0.007, siendo menor a 0.05, infiriendo que existe correlación estadísticamente significativa entre las variables, por lo tanto se acepta la hipótesis formulada.



1.6 Correlación entre la calidad de vida profesional y competencias docentes

Tabla 16

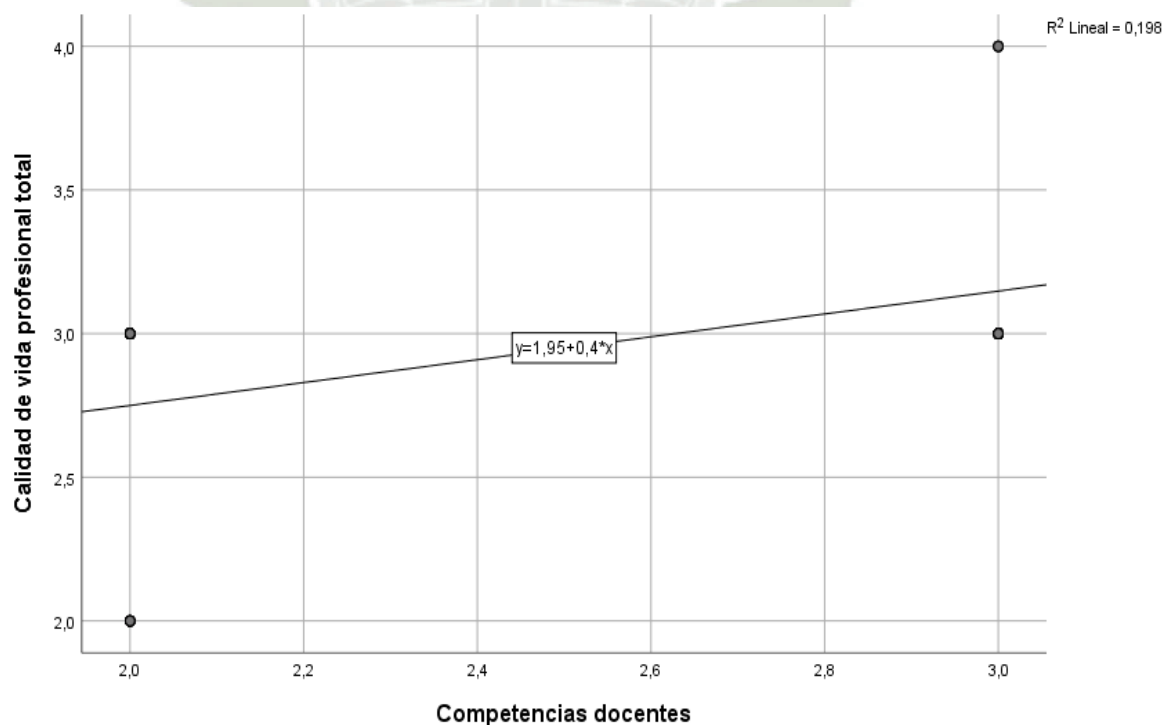
Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total y Competencias docentes

		Calidad de vida profesional total	Competencias docentes
Rho	de Calidad de vida profesional total	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman	profesional total	Sig. (bilateral)	,444**
		N	,000
		59	59
Competencias docentes	Coefficiente de correlación	,444**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 16

Diagrama de dispersión de datos entre Calidad de Vida Profesional Total y Competencias docentes.



En la tabla 16 y figura 16 se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.444 indicando que es una correlación positiva moderada, es decir que al aumentar el nivel de calidad de vida profesional aumenta en 44.4% el indicador de competencias docentes. Además se observa un resultado de p valor de 0.007, siendo menor a 0.05 es decir que la correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%, aceptando la hipótesis formulada.



1.7 Correlación entre la calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y competencias docentes

Tabla 17

Matriz de Correlación entre Calidad de Vida Profesional Total, Síndrome de Burnout y Competencias Docentes

	Calidad de vida profesional	Síndrome de Burnout	Competencias docentes
Calidad de vida profesional	1	-,265	,444
Síndrome de Burnout	-,265	1	-,348
Competencias docentes	,444	-,348	1

Se observa una relación negativa entre la calidad de vida laboral y el síndrome de Burnout ($Rho = -,265$), y entre síndrome de Burnout y las competencias docentes ($Rho = -,348$), y una relación positiva entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes ($Rho = ,444$). Es decir a mayor calidad de vida profesional, menor riesgo de síndrome de Burnout y mayor nivel de competencias docentes. A mayor riesgo de síndrome de Burnout menor calidad de vida profesional y menor nivel de competencias docentes.

2. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como primer objetivo específico determinar el grado de calidad de vida profesional total de los médicos docentes de la facultad de medicina de una universidad privada de Arequipa, teniendo en cuenta referirnos a calidad de vida laboral es evaluar si existe un equilibrio entre su trabajo docente universitario, su trabajo asistencial como médicos y su vida tanto familiar como personal. En este estudio se encontró en que un 79.7% gozan de una buena calidad de vida profesional total, resultado coincidente con el encontrado por Monsalve (2020) realizado en los docentes de la facultad de medicina de una universidad de Lambayeque quienes también gozaban de un buen nivel de CVP, teniendo en cuenta que en el estudio mencionado la facultad de Medicina está comprendida por la escuela de medicina, enfermería, odontología y psicología, siendo los docentes de la escuela de medicina la que mejor promedio calificó su CVP. Estas similitudes nos dan a entender los médicos que ejercen la docencia en su mayoría indican que la carga la laboral, el apoyo directivo y la motivación intrínseca se encuentran en buenos niveles de aceptación.

Con respecto a las dimensiones de la CVP, en este estudio se encontró que consideran una carga laboral alta y excesiva un 50.9% de los entrevistados, contrastando con el estudio de Monsalve (2020) quienes encontraron como la peor calificación entre sus dimensiones, teniendo una excesiva carga laboral en el 78.6% de la muestra. Este estudio así mismo que Monsalve (2020) encuentran una motivación intrínseca buena en la mayoría de sus docentes, así mismo como el apoyo directivo se indica como bueno en ambos estudios. Se observa que la calidad de vida profesional total a pesar de la coyuntura actual de la pandemia Covid 19 se encuentra en un buen nivel, es decir que el médico que ejerce la docencia logra obtener un equilibrio adecuado entre todas sus labores como médico asistencial así como docente.

El segundo objetivo enfocado en establecer el riesgo del síndrome de Burnout se encontró una frecuencia baja de riesgo alto de Burnout, en solo el 5.1%, siendo el riesgo moderado el más frecuente presentándose en un 62.7%. Muñoz del Carpio (2019) reportó una prevalencia del 6.9% de nivel severo de Burnout, mientras Medina (2019) no encontró población con niveles altos de riesgo de Burnout. Santibáñez (2021) muestra una prevalencia de síndrome de Burnout del 4.4% muy similar a este estudio, teniendo en cuenta que ambos estudios se realizaron en el contexto de la Covid -19. Como se puede observar la frecuencia de Burnout severo no es muy alta, a pesar que en la

actualidad los factores que predisponen a una mayor frecuencia de Burnout, pero si se puede apreciar una cantidad moderada que médicos en riesgo los cuales mediante las acciones que se tomen podrán mejorar o empeorar su riesgo de Burnout.

Al analizar las dimensiones de esta variable, llama la atención una diferencia notable en la dimensión de la despersonalización, encontrando en este estudio que aproximadamente el 33% cursaba con un nivel medio y alto, en cambio Muñoz del Carpio (2019) muestra alrededor del 70% de su población de médicos. Esta discrepancia podría ser explicada por la diferencia de actividades que realiza el entrevistado, siendo ambas poblaciones de médicos, en nuestro estudio se evaluó a su actividad docente y no la actividad asistencial.

En cuanto al tercer objetivo sobre el nivel de las competencias docentes, se esta investigación encontró una distribución similar entre nivel de competencias alta y media, siendo la dimensión de mediación pedagógica la que tiene un nivel alto más frecuente. Resultados que difieren por los encontrados por Sánchez (2018) quien mostró una mayor frecuencia de un nivel bajo y medio de las competencias docentes, pero al igual que esta investigación la competencia para la mediación pedagógica fue la que más se desarrolló en un nivel alto. Así mismo el estudio de Medina Cajina (2019) donde las competencias con menor desarrollo son aquellas para evaluar e investigación e innovación, estarían estas relacionadas con las competencias de transformación pedagógica de Sánchez (2018).

Con respecto al cuarto objetivo que fue evaluar la correlación entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout este estudio demuestra que existe correlación negativa de nivel bajo, resultados que difieren con el estudio de Conislla (2018) realizado en personal de salud donde no se encontró correlación entre estas dos variables, la calidad de vida profesional tiene múltiples factores que influyen en ella que pueden diferir entre cada población estudiada ya que hay una influencia de acuerdo a la institución donde desempeñan sus funciones y las labores que realizan cada uno de los entrevistados.

El quinto objetivo sobre la correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes esta investigación demuestra que existe correlación negativa baja entre estas dos variables, es decir que mientras exista más riesgo de síndrome de Burnout las competencias docentes se ven afectadas disminuyendo su nivel. Encontrando un resultado similar con Mendoza (2021), donde se observa una correlación negativa

significativa del síndrome de Burnout con las competencias docentes pero específicamente digitales.

Y por último el sexto objetivo específico se centró en la correlación entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes, este estudio encuentra una correlación positiva moderada, vemos que mientras un profesional o este caso un docente tenga la capacidad, tiempo, predisposición, motivación para desarrollar sus competencias estas tendrá un mejor nivel. El antecedente que se asemeja a este estudio es dado con la calidad de vida y las competencias docentes de Sánchez (2018) donde encuentran también una correlación positiva moderada, es claro que gozar de una buena calidad de vida profesional permite que este se desempeñe de la mejor manera buscando el desarrollo de las competencias necesarias que demanda su trabajo.

En relación al objetivo general se encuentra que si existe una correlación entre las tres variables, calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes, siendo una correlación negativa entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout, así como entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes, y positiva entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes. No encontrándose ningún antecedente relacionando las tres variables en la población estudiada.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Con los resultados obtenidos en esta investigación se comprueba que existe correlación negativa baja entre la calidad de vida laboral y el síndrome de Burnout, así como el síndrome de Burnout y las competencias docentes, y positiva moderada entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes.
- SEGUNDA:** La calidad de vida profesional de los médicos docentes de la facultad de Medicina presenta un nivel predominantemente bueno. Teniendo una buena motivación intrínseca y apoyo directivo, llamando la atención que en la dimensión de carga laboral predomina discretamente el nivel alto a excesivo.
- TERCERA:** Con respecto al síndrome de Burnout de los médicos docentes de la facultad de Medicina se encontró que tienen predominantemente un riesgo moderado. Evidenciando en las dimensiones del síndrome de burnout una mayor frecuencia de niveles altos de realización personal y bajos de agotamiento emocional y despersonalización.
- CUARTA:** El nivel de competencias docentes de los médicos de la facultad de Medicina es medio. Siendo la dimensión de mediación pedagógica aquella donde se encontró un nivel bueno en su mayoría, a diferencia de las dimensiones de competencia para la ciudadanía y transformación pedagógica que tuvieron predominantemente un nivel regular.
- QUINTA:** Se demuestra que entre la calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de los médicos docentes de la facultad de Medicina existe una correlación significativa negativa y baja ($p < 0.05$ y $Rho = -0,265$). Es decir que a mayor calidad de vida laboral menor riesgo de Burnout.
- SEXTA:** El estudio concluye que entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes de los médicos de la facultad de Medicina existe una correlación

significativa negativa y baja ($p < 0.05$ y $Rho = -0,348$). Se infiere que a mayor riesgo de síndrome de Burnout menor nivel de competencias docentes.

SÉPTIMA: Esta investigación concluye que existe una correlación significativa positiva y moderada ($p < 0.05$ y $Rho = 0,444$) entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes de la facultad de Medicina. Es decir que a mayor calidad de vida laboral mayor nivel de competencias docentes.

Con los resultados obtenidos se comprobó la hipótesis planteada y se consiguieron lograr los objetivos propuestos en este estudio.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la facultad, realizar evaluaciones periódicas de seguimiento sobre la calidad de vida laboral a los docentes con el fin de desarrollar estrategias de mejora para reducir la carga laboral y mejorar las condiciones laborales así como promover ambientes de trabajo saludables.
- SEGUNDA:** A la universidad, realizar eventos para promover la salud mental de los docentes, así como una evaluación psicológica personalizada anual para detectar tempranamente signos o síntomas de estrés crónico, síndrome de Burnout y/o compromiso de calidad de vida profesional para evitar la evolución a cuadros más graves.
- TERCERA:** A la facultad, crear programas de capacitación periódica para desarrollo de las competencias docentes, en los médicos que enseñan en la facultad de Medicina incidiendo en la transformación pedagógica, competencia con menor nivel alcanzado según los entrevistados en este estudio. Procurando una participación activa mediante talleres prácticos, y realizando evaluaciones para la retroalimentación.
- CUARTA:** A los futuros investigadores, ampliar los estudios con estas variables, como la evaluación de relación de causa y efecto, factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en estas variables, o estudios de impacto por ejemplo; enfocándose en la población investigada que son los docentes, actor importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, principalmente a aquellos que no cuentan con formación pedagógica propiamente dicha.

PROPUESTA

Talleres de capacitación sobre competencias para la docencia universitaria y promoción de la salud mental en el docente de la Facultad de Medicina

Justificación

La investigación realizada nos permite tener un panorama sobre la calidad de vida profesional y las competencias docentes del médico que se desempeña como docente universitario. Se observó además una correlación positiva entre la calidad de vida profesional y las competencias, encontrando también que existe en un grupo de entrevistados un desarrollo de sus competencias docentes intermedio y además algunos con un riesgo mediano y alto de síndrome de Burnout, estos resultados nos invitan a abordar dos aspectos importantes de los docentes universitarios, el primero sería el desarrollo sus competencias docentes y el segundo su salud mental.

Tradicionalmente la docencia en medicina se basó en transmitir los conocimientos, donde el alumno era un oyente muchas veces pasivo, pero en la actualidad se sabe que el arte de enseñar y el ejercicio de la docencia han evolucionado y el docente cambio este rol de transmisor a ser agente mediador en el proceso del aprendizaje. El profesional médico en su formación universitaria no recibe una formación docente propiamente dicha, y muchos de los médicos que ingresan a la docencia universitaria no todos cuentan con capacitaciones relacionadas a la docencia, por lo que es importante que la institución donde labora incentive al profesional médico a desarrollar sus competencias docentes, como las competencias pedagógicas, para la ciudadanía y la transformación pedagógica; así mismo posteriormente pueda hacer un seguimiento y/o evaluación del desarrollo de las competencias.

Es importante que un docente para que pueda ser estimulado a desarrollar sus competencias para la enseñanza, goce de una buena salud mental para que así se desempeñe de manera óptima y tener la predisposición de reconocer sus carencias y mejorarlas. La institución universitaria debería promover y monitorizar la salud mental de su personal, principalmente de los docentes que están expuestos a distintos factores estresantes que se manifiestan en diferentes grados de estrés tanto psicológico como físico llegando al síndrome de Burnout.

Es por eso que se realiza esta propuesta para incentivar el desarrollo de las competencias docentes de los médicos de la facultad de medicina y promover su salud mental, con ello se tendría más oportunidades para obtener una calidad de enseñanza óptima,

abarcando no sólo el nivel de conocimientos del docente sino también las habilidades y destrezas para la enseñanza.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar las competencias docentes y promover de la salud mental de los docentes médicos de la facultad de Medicina de una universidad privada.

Objetivos específicos

- Desarrollar competencias para la mediación pedagógica en el docente de la facultad de Medicina.
- Desarrollar competencias para la ciudadanía en el docente de la facultad de Medicina.
- Desarrollar competencias para la transformación pedagógica en el docente de la facultad de Medicina.
- Promover la salud mental de los docentes de los médicos de la facultad de Medicina

Metas

1. Realizar 06 talleres de capacitación docente por semestre
2. Realizar 02 talleres de promoción de salud mental por semestre
3. Asistencia del 100% de los docentes de la facultad de Medicina
4. Evaluación de conocimientos y Autoevaluación actitudinal inicial y final.

Metodología

Se aplicará inicialmente una evaluación de conocimientos de competencias docentes a los médicos de la Facultad de Medicina asistentes a los talleres, así como una autoevaluación actitudinal de los asistentes. Se llevaran a cabo 8 sesiones de talleres y 01 mañana deportiva recreacional.

Los talleres serán teórico prácticos de 3 horas de duración donde se expondrán las bases teóricas de cada dimensión de las competencias docentes y como intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, las prácticas se llevaran a cabo posterior a la sesión teórica las cuales serán enfocadas a la aplicación en sus cátedras y funciones como docentes en la universidad.

Finalmente se llevara a cabo una evaluación a los docentes sobre lo aprendido en los talleres y a los alumnos de la facultad de Medicina para evaluar el impacto de los talleres.

Se realizarán coordinaciones con la escuela de Postgrado para contar con expertos en el área, maestros y doctores especializados en docencia universitaria para la ejecución de los talleres

de competencias docentes, y para las sesiones de salud mental se contará con la colaboración de la escuela de Psicología y sus profesionales.

Desarrollo de la propuesta

Sesiones	Mes	Tema	Actividades
Primera sesión	Septiembre	Taller n°1 para la mediación pedagógica	Aplicación de cuestionario de conocimientos de competencias docentes Teoría: Proactividad, actitud creativa, plurifuncionalidad. Práctica: Discusión con ejemplos
Segunda sesión	Septiembre	Taller n°2 para la mediación pedagógica	Teoría: Trabajo en equipos, resolución de conflictos Práctica: Representación grupal aplicando lo aprendido
Tercera sesión	Octubre	Taller n°2 promoción de salud mental	Manejo de estrés y ansiedad Introducción a Mindfulness
Cuarta sesión	Octubre	Taller n°1 para la ciudadanía	Teoría: Compromiso educativo, diseño y planificación, compromiso emocional Práctica: Discusión con ejemplos
Quinta sesión	Noviembre	Taller n°2 para la ciudadanía	Conocimiento disciplinar Adaptación de estrategias Práctica: Representación grupal aplicando lo aprendido
Sexta sesión	Noviembre	Taller n°2 promoción de salud mental	Gestión de emociones Estrategias de cuidado y autocuidado
Séptima sesión	Diciembre	Taller n°1 para la transformación pedagógica	Innovación renovación Ejercicio docente Pluralidad cultural
Octava sesión	Diciembre	Taller n°2 para la transformación pedagógica	Currículo internalizado Uso de TICs Evaluación final
Novena sesión	Diciembre	Día deportivo recreacional	

REFERENCIAS

- Abouzeid Abouzeid G. K., López Montesinos M. J., Martínez Alarcon, L. (2020), Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Revista Científica de Enfermería*. 2020; 19: 24-39.
- Alvarez Pertuz, A. A, Sandoval Fernández, O. J., Saker Garcia, J. C., Moreno Gómez, G. C. (2019). *Mediaciones pedagógicas y didácticas*. Colombia: Universitaria de la Costa.
- Apaza Quijahuman, Y. M. (2018). *Nivel de desempeño docente y la formación basada en competencias, desde el enfoque de los estudiantes de la facultad de medicina humana de la universidad nacional de San Agustín De Arequipa en el año 2018* (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Perú.
- Barreto Osama, D.A., Salazar Blanco, H.A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y salud*, 23(01), 30-39.
- Bejumea, D., Galvis, J.G., Orrego Norela, J. F. (2018). Formación ciudadana. Sentido que le dan los docentes en una institución educativa de la ciudad de Manizales. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, (11), 67-96.
- Carbajal Monzalvo, A.A. (2019). *Satisfacción laboral y Motivación, su relación a partir de los Factores Intrínsecos y Extrínsecos: un estudio de caso de la Empresa C*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Conislla Llamaza, J.L. (2018). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en el personal asistencial del Centro Materno Infantil Rímac*. Lima, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cortés Rincón A. (2016). *Prácticas innovadoras de integración educativa de Tic que posibilitan el desarrollo profesional docente*. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona, España

- Chilquillo-Vega, V. L., Lama-Valdivia, J. E., & De la Cruz-Vargas, J. A. (2019). Síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima – Perú, 2018. *Revista De Neuro-Psiquiatria*, 82(3), 175-182.
- Egea Romero, M. P. (2018). *Motivación y emoción en el ámbito educativo*. Brasil: CEU Ediciones.
- España Chavarría, C. (2017). *Las competencias docentes en la educación universitaria*. Estados Unidos: Global South
- Galvis López, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, 7(1), 1–13
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update*. (4th ed.). Estados Unidos: Allyn & Bacon.
- Hernandez-Sampieri, R., Mendoza-Torres, C.P. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw-Hill Interamericana editores.
- Hihuaña Hallasi, J. C. (2021). *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción Laboral en el personal docente de la facultad de ciencias e Ingenierías físicas y formales de la universidad católica de Santa maría, Arequipa – 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santa María, Perú.
- La Rotta Villamizar, D.R. (2020). *Incidencia del desgaste profesional del docente de educación física sobre los niveles de satisfacción de los escolares en las clases relacionadas con el área*. (Tesis Maestría). Universidad Pública de Navarra, España.
- Leonardo Granados, M., & Chocó Cedillos, A. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout en personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. *Rev. cient.*, 28(1), 1-9.
- Lizano Guerrero, E., Vásquez Cedillo, V.I. (2016). *Características del síndrome de Burnout en el personal de Salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto*

- Cortez Jiménez-ESSALUD-Tumbes 2016.* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- Martín, J., Cortés, A., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP- 35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-36
- Medina Cajina, T. M. (2019). *La evaluación de las competencias de los docentes en Medicina: Estrategias de mejora a través de la formación.* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.
- Medina Vásquez, M. E. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en médicos docentes del hospital nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo Essalud, Arequipa – 2019.* (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santa María, Perú
- Mendoza García, E. (2022). Competencia digital, burnout y compromiso organizacional en educadores de universidades privadas en el contexto de la COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 446–464.
- Miño Sepulveda, A.V. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45-55.
- Monsalve Mera, A. E., Ñique Carbajal, C., Pérez Loaiza, J. K., Mestanza Quispe, J. M., Díaz Espinoza, E. K., Infante Palacios, K. E., & Lluncor Ushiñahua, I. P. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Universitas Medica*, 61(4), 108-116.
- Muñoz del Carpio Toya, A., Arias Gallegos, W. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 57(2), 139-148.
- OEA. (2021). *Principios actualizados sobre la Privacidad y la Protección de Datos Personales.* Departamento de Derecho Internacional.
- Rivas Gonzáles, N.C. (2017). *Transformaciones pedagógicas de los procesos enseñanza-aprendizaje en programas de formación del nivel tecnólogo.* (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional, Colombia.

- Sánchez Casas, M.F. (2018). *Calidad de vida y Competencia docente en los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Sánchez Guerrero, F. (2017). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.
- Santibáñez Cárcamo, Carolina, Moreno-Leiva, Germán, Sánchez Montoya, Ursula, & Alvarez Zúñiga, Miguel Ángel. (2021). Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 495-504.
- Ureña Ramirez, A.J. (2015). *Factores Relevantes de la calidad de Vida Docente en Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo: Un estudio exploratorio*. (Tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.
- Vargas Salgado, M.M, Gómez Bull, K.G. (2021). Agotamiento emocional a partir de variables demográficas en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 119-128.
- Vallenas Pedemonte, F. A. (2016) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la universidad privada san juan bautista, 2015*. (Tesis de doctorado). Universidad Norbert Wiener, Lima.
- Villarroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación universitaria*, 10(4), 75-96.



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MEDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	DIMENSIONES Y/O RANGOS
<p>Interrogante general ¿Cuál es la correlación entre calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada?</p> <p>Interrogantes específicas ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional que tienen los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada? ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada? ¿Qué nivel de competencia docente tienen los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada? ¿Cuál es el grado de correlación entre calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de médicos de la facultad de</p>	<p>Objetivo general Determinar la correlación entre calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada</p> <p>Objetivos específicos Establecer el nivel de calidad de vida profesional en los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada. Establecer el nivel de síndrome de Burnout en los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada. Precisar el nivel de competencias docentes de los médicos de la facultad</p>	<p>Dado que la calidad de vida laboral permite que el docente se mantenga motivado y lo estimula a adquirir competencias para desempeñarse en su trabajo de manera óptima, puede ser también afectada por diversos factores, tanto externos como internos propios de docente como factores psicoemocionales que a lo largo del tiempo pueden conllevar a estados psicológicos más graves como estrés crónico.</p> <p>Es probable que exista correlación negativa de moderada a baja entre la calidad de</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida profesional</p>	Carga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Presión en el trabajo • Conflictos en el trabajo • Estrés laboral 	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33	<p>1-2: Nada 3-5: Algo 6-8: Bastante 9-10: Mucho</p>	<p><i>Carga de trabajo:</i> 11- 22= baja, 23-55= regular, 56-88= alta 89-110= excesiva</p> <p><i>Motivación intrínseca:</i> 10-20 = deficiente, 21-50= regular 51-80= buena 81-100= excelente.</p> <p><i>Apoyo directivo:</i> 13-26= deficiente 27-65= regular 66-104= buena 105-130= excelente</p> <p><i>Calidad de vida profesional total</i> 35 a 70= mala 71 a 175= baja 176 a 280= buena 281 a 350= óptima</p>
				Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación recibida • Apoyo de la familia y compañeros. 	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		
				Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • autonomía • Apoyo de los jefes. 	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30		
				Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Cansancio o agotamiento físico. 	1, 2,3, 6, 8, 13,14, 16,20		
			Variable 2: Síndrome de burnout	Agotamiento emocional			<p>0=Nunca 1=Algunas veces al año 2= Una vez al mes</p>	<p><i>Agotamiento emocional:</i> Bajo: 0 a 18 Medio: 19-26 Alto: 27-54</p>

<p>medicina de una universidad privada? ¿Cuál el grado de correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada? ¿Cuál el grado de correlación entre calidad de vida profesional y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada?</p>	<p>de medicina de una universidad privada. Determinar el grado de correlación entre calidad de vida profesional y el síndrome de Burnout de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada. Determinar el grado de correlación entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada. Establecer el grado de correlación entre calidad de vida profesional y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada.</p>	<p>vida profesional y el síndrome de Burnout, así como entre el síndrome de Burnout y las competencias docentes, y una correlación positiva de moderada y baja entre la calidad de vida profesional y las competencias docentes de los médicos de la facultad de medicina de una universidad privada</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. 		<p>3= Algunas veces al mes. 4= Una vez a la semana. 5= Algunas veces a la semana 6= Todos los días</p>	<p><i>Despersonalización:</i> Bajo: 0 a 5 Medio: 6-9 Alto: 10-30</p> <p><i>Realización personal:</i> Bajo: 0-33 Medio: 34-39 Alto: 40-48</p>			
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas negativas hacia el trabajo que desempeña. • Sentimientos negativos hacia la propia competencia. 	5, 10, 11, 15, 22.					
			Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Trato interpersonal hacia los pacientes o compañeros de trabajo. • Falta de preocupación por los problemas de otros. • Auto concepto. 	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.					
			<p>Variable 3: Competencias docentes</p>	Competencia para la mediación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Plurifuncionalidad • Actitud creativa • Trabajo en equipos • La resolución de conflictos 			1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<p>1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Medianamente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>Competencia baja: 30 - 60 Competencia media: 61 - 120 Competencia alta: 121 - 150</p>
				Competencia para la ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso educativo • Diseño y planificación • Compromiso emocional 			11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22		

					<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento disciplinar • Adaptación de estrategias • Innovación renovación. 				
			Competencia para la transformación pedagógica		<ul style="list-style-type: none"> • Innovación renovación • Ejercicio docente • Pluralidad cultural • Currículo internalizado • Uso de TICs 	23,24	25,26	27,28	29,30
TIPO Y NIVEL DE ESTUDIO	POBLACION	INSTRUMENTOS							
Tipo: No experimental Nivel: Correlacional, explicativo	<p>Población: 156 docentes de Facultad de Medicina Humana en una universidad privada de Arequipa y cumplan con los criterios establecidos para su participación.</p> <p>Muestra: 59 docentes</p> <p>Tipo de Muestreo: no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Calidad de vida profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: Encuesta • Instrumentos: Cuestionario CVP-35 • Autor: Martín (2003), adaptado de Cabezas (1998) • Ámbito de Aplicación: profesionales médico que laboran en docencia en la facultad de medicina. <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: Encuesta • Instrumentos: Cuestionario MBI-SE • Autor: Tomado de La Rota (2020), realizado por Maslach, Jackson y Leiter (1996), validado por Seisdedos (1997) • Ámbito de Aplicación: profesionales médico que laboran en docencia en la facultad de medicina. <p>Variable 3: Competencias docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: Encuesta • Instrumentos: Cuestionario de competencias docentes • Autor: Sánchez (2018), creado por España (2017). • Ámbito de Aplicación: profesionales médico que laboran en docencia en la facultad de medicina. <p>Forma de Administración: Se entrega el cuestionario al docente y se les explica los procedimientos de desarrollo del cuestionario y se les da 15 minutos para que puedan desarrollarlo.</p>							

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE EXPLORACION DE POBLACION DE ESTUDIO

Estimada(o) colega, queremos invitarlo cordialmente a participar en el desarrollo del presente estudio: “Calidad de vida profesional, síndrome de Burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada de Arequipa, 2021”.

Se agradece de antemano colaborar con la presente investigación, sus datos serán manejados con toda discreción y confidencialidad, no obstante la presente encuesta no requiere su identificación, sólo algunos datos sociodemográficos mínimos. De sus respuestas dependerán los resultados de esta investigación, por lo que se le solicita sus respuestas se apeguen a lo sentido realmente por usted.

Lea atentamente y llene y/o marque con un aspa “X” según corresponda:

Código de docente					
Sexo	Femenino ()		Masculino ()		
Edad (años cumplidos)	-	Menor de 30años ()			
	-	Entre 30 y 50 años ()			
	-	Mayor de 50 años ()			
Grado académico alcanzado (culminado)	-	Licenciado (médico general) ()			
	-	Especialista ()			
	-	Maestro ()			
	-	Doctor ()			
Años de docencia	-	5 años o menos ()			
	-	Más de 5 años ()			
Área donde trabaja en docencia	-	Básica ()			
	-	Clínicas ()			
	-	Postgrado ()			
Categoría académica docente	-	Principal ()			
	-	Asociado ()			
	-	Auxiliar ()			
	-	Jefe de prácticas ()			
	-	Contratado ()			
Dedicación docente	-	Tiempo parcial ()			
	-	Tiempo completo ()			
Horas de trabajo asistencial	-	No trabaja de forma asistencial ()			
	-	Menos de 75 horas mensuales ()			
	-	De 75 a 150 horas mensuales ()			
	-	Más de 150 horas mensuales ()			
Cursa actualmente alguna capacitación	-	Sí ()			
	-	No ()			

ANEXO 3: INSTRUMENTO PARA VARIABLE 1
CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP 35

(J. Martín, 2003)

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre la **calidad de vida profesional en su ejercicio de la docencia universitaria**. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas, el puntaje va de 1 a 10 puntos, donde 1 es nada y 10 mucho. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

		Nada		Algo			Bastante			Mucho	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de promoción										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganas de esforzarme)										
10	Apoyo de mis jefes										
11	Apoyo de mis compañeros										
12	Apoyo de mi familia										
13	Ganas de ser creativo										
14	Posibilidad de ser creativo										
15	Desconecto al acabar la jornada laboral										
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18	Falta de tiempo para mi vida personal										
19	Incomodidad física en el trabajo										
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21	Carga de responsabilidad										
22	El lugar donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23	Tengo autonomía o libertad de decisión										
24	Interrupciones molestas										
25	Estrés, esfuerzo emocional										
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28	Variedad en mi trabajo										
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31	Lo que tengo que hacer queda claro										
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo										
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
34	Calidad de vida de mi trabajo.										
35	Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)										

**ANEXO 4: INSTRUMENTO PARA VARIABLE 2
MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)**

(D.R. La Rotta, 2020)

Marque la respuesta que más se aproxime a su sentir en cuanto a su ACTIVIDAD DOCENTE., utilizando la siguiente escala.

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

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (a)							
2	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado (a)							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otro día de trabajo me siento agotado(a)							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” (a) por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Siento que me hecho más insensible con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado (a) por mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los alumnos que tengo a mi cargo en la universidad							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con mis alumnos							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

**ANEXO 5: INSTRUMENTO PARA VARIABLE 3
COMPETENCIAS DOCENTES**

(M. F. Sánchez, 2018)

Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias:

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Medianamente de acuerdo, 4: De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

		1	2	3	4	5
1	Facilito que los trabajos se desarrollen con los estudiantes antes que imponerlos.					
2	Rescato el potencial socio académico de los estudiantes.					
3	Investigo con preguntas los saberes previos de los alumnos.					
4	Mantengo la coherencia de desarrollo de las clases con el análisis.					
5	Relaciono los temas de clase con los de tutoría en los estudiantes.					
6	Tengo un compromiso de mejoramiento en la enseñanza de los estudiantes.					
7	Cuando algún estudiante da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho.					
8	Promuevo el trabajo académico y actitudinal de los alumnos en forma coordinada.					
9	Participo en las actividades académicas de la institución.					
10	Suelo capacitarme continuamente.					
11	Suelo admitir si he cometido algún error en la acción directiva.					
12	Creo una cultura de relación que valore la diversidad.					
13	Soy consciente de las consecuencias que las acciones mal dirigidas provocan en el trabajo diario.					
14	Tengo en cuenta lo que es bueno para las acciones mal dirigidas que se provocan en el trabajo diario.					
15	Procuró llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas					
16	Tomo decisiones que con llevan gran dificultad en la institución					
17	Demuestro gran capacidad para negociar temas complejos.					
18	Dispongo de buenas habilidades para la comunicación					
19	Tengo muy claro que es lo que la institución debe conseguir y hacer.					
20	Mantengo un equilibrio entre la posibilidad de cambio y la necesidad de mantener la estabilidad en la institución.					
21	Comunico mi visión de forma permanente en la institución					
22	A pesar de las dificultades, hago agradables las clases en la institución.					
23	Constantemente participo en los planes de la institución					
24	Promuevo la buena comunicación con los colegas de la institución					
25	Soy parte de un buen clima de trabajo en la institución.					
26	Establezco condiciones socio afectivas para liderar los procesos educativos.					
27	Me siento motivado a participar en las actividades de la institución.					
28	Promuevo el ambiente de colaboración y compromiso con la institución.					
29	Genero espacios de dialogo profesional con los directivos de la institución.					
30	Se discrepa de forma alturada con el equipo directivo para mejorar el trabajo corporativo.					

ANEXO 6
SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

SOLICITUD: Permiso para aplicar encuesta de
Proyecto de Tesis

Dr.
Decano de la Facultad de Medicina Humana
Universidad

Yo, Judith Medina Alvarez, estudiante del programa de Maestría en Educación Superior de la Universidad Católica De Santa María , identificada con DNI 45149889, código 2020004672. |

Me encuentro desarrollando mi tesis titulada: **“Calidad de vida profesional, síndrome de burnout y las competencias docentes de médicos de la facultad de medicina de una universidad privada de Arequipa, 2021”**.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitarme la aplicación del instrumento y una lista de los médicos docentes de la facultad que usted preside para obtener el número de muestra y el seguimiento del llenado. El instrumento será aplicado a los docentes de profesión médicos y está adaptado en plataforma de google forms para su mejor difusión y llenado, la cual será enviada de ser posible mediante su correo institucional.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración para el desarrollo de esta investigación, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Pd:

- Adjunto carta de presentación de la escuela de postgrado
- Adjunto link de instrumento en plataforma google forms

Arequipa, 01 de octubre del 2021

Judith Medina Alvarez
DNI 45149889

ANEXO 8
MATRIZ DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS										
ID	SEXO	EDAD	GRADO ACADEM.	AÑOS DOCENCIA	AREA	CATEG ACADEM.	CONTRATO	DEDICA DOC	HRS ASISTENCIALES	CAPACITACION
1	M	2	1	0	1	4	1	0	3	0
2	M	1	2	1	0	3	1	0	2	1
3	F	1	1	1	1	4	1	0	3	0
4	M	2	2	1	1	2	0	0	0	1
5	M	2	3	1	1	1	0	0	2	0
6	M	2	3	1	0	4	1	0	3	1
7	F	1	3	0	0	3	1	0	3	0
8	F	2	3	1	1	2	0	0	3	1
9	F	2	3	1	0	0	0	1	1	0
10	F	2	3	1	1	4	0	0	2	1
11	M	2	3	1	1	1	0	0	2	1
12	M	1	1	1	1	4	1	0	3	0
13	F	2	2	1	1	1	1	0	3	1
14	F	2	3	1	1	4	0	0	3	0
15	M	1	1	1	1	4	1	0	3	1
16	F	1	2	1	1	3	1	0	3	0
17	F	2	1	1	0	3	0	0	1	1
18	F	1	2	0	0	4	1	0	1	0
19	F	1	1	0	1	4	1	0	0	0
20	M	1	1	1	2	4	1	1	3	0
21	M	1	3	1	1	3	1	0	3	0
22	F	1	2	1	1	4	0	0	2	1
23	F	1	2	1	0	3	0	0	0	0
24	F	1	1	0	0	4	1	0	3	1
25	M	2	1	1	1	3	1	0	3	1
26	M	1	1	1	0	4	0	0	2	0
27	M	2	2	1	1	1	0	0	1	1
28	M	1	2	1	0	4	0	0	2	0
29	M	1	3	1	1	4	1	0	3	0
30	M	2	1	1	1	2	1	0	2	0
31	F	2	1	1	1	4	1	0	3	1
32	F	2	2	1	1	1	1	0	2	1
33	F	2	3	1	0	3	1	0	2	0
34	M	1	2	1	1	3	0	0	3	1
35	F	1	2	0	1	4	1	0	3	0
36	M	2	3	1	2	1	0	0	3	1
37	F	2	1	1	1	4	1	0	3	1
38	M	1	1	1	2	1	1	0	3	0
39	M	1	1	0	1	3	1	0	2	1
40	F	1	2	0	0	4	1	0	3	0
41	M	1	3	1	0	1	0	0	1	1
42	F	2	1	1	1	2	0	0	2	1
43	M	2	1	1	1	4	1	0	2	1
44	M	2	1	1	1	2	0	0	3	1
45	M	2	1	1	0	0	0	0	2	1
46	M	2	2	1	1	3	0	1	2	1
47	F	2	1	1	1	4	0	0	2	1
48	M	1	1	1	1	4	1	0	3	1
49	M	1	1	1	1	2	0	0	3	1
50	M	2	2	1	1	2	0	0	3	0
51	F	1	1	0	1	4	1	0	3	0
52	F	2	2	0	0	3	1	0	3	1
53	M	2	2	0	1	4	1	0	3	1
54	M	1	1	0	0	4	1	0	2	1
55	M	1	1	0	1	4	1	0	3	1

56	F	1	1	1	1	4	1	0	3	1
57	M	2	1	1	1	2	0	0	3	1
58	M	2	1	1	1	4	1	0	2	1
59	F	1	2	0	0	4	1	1	2	1



VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

ID	CVP1	CVP6	CVP7	CVP8	CVP17	CVP18	CVP19	CVP21	CVP24	CVP25	CVP33	CVPCT	CVP9	CVP12	CVP13	CVP15	CVP26	CVP27	CVP29	CVP31	CVP32	CVP35	CVPM	CVP2	CVP3	CVP4	CVP5	CVP10	CVP11	CVP14	CVP16	CVP20	CVP22	CVP23	CVP28	CVP30	CVPA	CVP34	CVPT	NIVEL CVP	
1	7	5	6	7	2	9	4	10	7	10	6	73	7	10	5	2	2	10	9	7	10	5	67	9	7	1	6	6	7	1	4	3	7	7	7	7	7	72	2	214	BUENA
2	7	10	9	9	1	9	1	9	1	10	1	67	9	9	9	5	7	7	10	10	10	5	81	9	6	5	5	10	6	7	7	4	6	10	6	7	88	9	245	BUENA	
3	6	6	6	4	2	5	3	6	5	5	5	53	7	5	7	3	5	7	6	6	7	6	59	7	5	3	5	4	3	6	6	5	5	6	6	5	66	5	183	BUENA	
4	6	7	7	3	1	2	2	2	1	2	1	34	7	6	7	3	6	6	7	7	7	1	57	7	7	5	5	5	6	1	2	3	7	7	3	63	7	161	BAJA		
5	6	4	6	4	5	5	4	3	2	4	1	44	3	5	6	5	4	7	6	6	6	5	53	6	3	5	2	3	3	5	3	4	3	4	6	7	54	7	158	BAJA	
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	76	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	66	7	6	6	7	6	7	6	4	6	5	5	7	5	77	6	225	BUENA	
7	10	7	7	9	9	9	9	9	9	9	9	96	10	9	10	10	9	9	9	9	9	9	93	9	7	10	10	10	9	10	10	9	9	10	9	9	121	9	319	ÓPTIMA	
8	6	3	3	3	1	1	1	6	2	3	1	30	7	9	7	5	3	10	10	10	10	9	80	9	5	5	5	7	7	7	5	6	3	9	9	7	84	10	204	BUENA	
9	10	10	9	9	3	10	9	10	5	10	7	92	7	9	10	2	7	10	10	10	10	9	84	10	10	10	7	9	7	10	7	9	9	9	10	10	117	7	300	ÓPTIMA	
10	6	6	3	3	1	3	3	4	1	1	2	33	10	7	10	7	5	6	6	5	6	7	69	10	7	7	7	9	7	9	9	3	4	5	6	6	89	7	198	BUENA	
11	6	6	6	6	3	5	4	7	4	5	4	56	5	6	5	7	5	7	6	6	7	3	57	6	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	58	5	176	BUENA	
12	7	6	4	5	2	6	3	6	2	2	4	47	9	5	9	7	5	5	7	7	9	7	70	7	5	2	2	6	6	9	3	6	2	2	4	3	57	9	183	BUENA	
13	6	3	5	5	7	7	1	10	7	10	6	67	7	4	4	2	1	9	10	10	10	9	66	6	2	4	3	1	1	4	5	10	4	6	10	10	66	7	206	BUENA	
14	9	7	7	7	2	7	6	9	6	6	7	73	7	7	9	7	7	7	9	7	7	9	76	9	7	6	6	9	7	7	3	7	5	7	7	7	87	4	240	BUENA	
15	5	5	4	2	1	6	6	4	4	2	1	40	5	7	5	9	3	7	10	9	10	1	66	7	3	3	3	5	5	7	2	4	4	7	5	6	61	5	172	BAJA	
16	7	6	6	6	1	4	2	7	5	6	2	52	7	10	7	5	5	10	10	6	7	6	73	7	5	5	5	7	7	10	5	6	5	5	7	5	79	6	210	BUENA	
17	7	7	7	6	1	6	2	9	3	7	1	56	9	10	9	6	7	9	9	9	10	5	83	10	6	7	6	7	6	7	7	6	7	7	9	92	6	237	BUENA		
18	5	3	3	4	1	10	2	2	5	6	6	47	5	4	4	7	5	6	1	1	5	7	45	3	2	3	2	4	4	3	1	2	2	10	1	1	38	6	136	BAJA	
19	6	5	5	4	1	1	1	5	1	3	3	35	8	8	8	6	1	7	7	7	8	7	67	8	5	2	5	8	8	8	6	5	4	6	7	7	79	7	188	BUENA	
20	9	5	8	6	5	3	3	9	3	8	7	66	8	10	9	9	6	10	9	8	9	7	85	9	5	8	5	5	7	9	6	3	5	6	8	9	85	7	243	BUENA	
21	8	6	6	5	4	7	5	7	5	6	5	64	6	6	6	5	6	8	8	8	8	7	68	8	5	5	5	4	6	6	5	6	7	7	8	8	80	8	220	BUENA	
22	8	8	7	7	5	7	6	8	6	7	5	74	8	8	9	8	6	9	9	9	9	9	84	9	8	8	8	8	8	9	8	8	7	8	8	9	106	9	273	BUENA	
23	7	5	5	7	1	5	5	6	1	7	5	54	8	10	10	1	8	9	8	8	9	7	78	7	7	8	8	8	8	6	6	6	5	3	7	87	6	225	BUENA		
24	7	7	8	8	4	6	6	8	5	6	4	69	8	10	8	5	6	9	10	9	9	8	82	7	6	7	7	8	7	7	7	6	7	7	9	6	91	6	248	BUENA	
25	8	5	6	5	1	3	3	8	2	4	2	47	8	9	8	5	8	9	8	8	10	7	80	8	8	5	5	6	7	8	7	8	9	8	8	7	94	8	229	BUENA	
26	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	110	7	2	10	4	10	10	10	10	10	1	74	9	4	3	3	10	1	8	5	1	1	10	10	10	75	1	260	BUENA	
27	4	5	5	6	6	5	5	7	5	6	5	59	5	4	7	6	7	5	4	7	6	6	57	5	4	4	6	6	4	6	6	6	7	6	6	6	72	6	194	BUENA	
28	9	5	5	3	1	3	3	6	3	4	3	45	9	9	8	4	8	9	9	9	9	9	83	9	5	9	8	9	9	8	5	6	6	6	7	9	96	9	233	BUENA	
29	8	8	7	7	2	5	4	8	5	6	3	63	9	9	9	5	9	9	9	8	9	7	83	9	8	8	8	9	8	9	8	3	6	9	8	9	102	8	256	BUENA	
30	8	9	9	6	2	8	5	8	3	6	3	67	9	8	9	9	9	10	10	10	8	91	9	8	6	6	5	5	9	7	8	8	9	6	8	94	9	261	BUENA		
31	9	9	9	9	2	10	7	10	4	10	8	87	9	5	5	5	6	9	8	7	7	4	65	6	5	5	5	2	10	4	1	3	3	4	4	3	55	3	210	BUENA	
32	5	3	3	4	2	3	2	4	3	3	2	34	6	6	6	6	5	5	6	4	6	5	55	7	4	2	5	6	6	5	3	3	5	4	4	4	58	5	152	BAJA	
33	8	9	9	8	2	9	5	10	2	10	2	74	9	9	10	5	2	10	10	10	10	1	76	8	5	9	3	3	2	2	2	1	1	2	9	1	48	2	200	BUENA	

34	7	4	4	5	2	2	5	6	6	3	2	46	7	9	9	9	9	10	6	9	9	86	9	7	2	4	5	10	9	6	8	5	9	7	7	88	9	229	BUENA	
35	5	5	5	4	3	5	4	6	4	4	2	47	9	9	9	6	6	8	8	7	9	6	77	9	8	7	7	7	7	8	6	6	7	6	5	5	88	6	218	BUENA
36	8	8	9	7	3	5	2	9	2	6	3	62	9	9	9	4	7	10	10	9	10	8	85	9	8	9	8	6	8	9	8	9	7	7	9	8	105	6	258	BUENA
37	6	6	6	5	2	4	3	5	2	2	2	43	9	10	9	7	7	10	10	9	10	9	90	9	9	7	7	7	7	9	8	5	5	4	8	8	93	9	253	BUENA
38	7	5	5	3	3	2	4	3	2	2	2	38	10	10	10	2	2	10	10	4	10	5	73	9	5	7	6	2	6	6	4	3	2	6	6	4	66	8	185	BUENA
39	6	5	6	6	1	2	2	8	2	4	3	45	7	7	6	6	7	9	9	6	10	4	71	8	7	6	6	6	6	7	8	9	9	9	9	9	96	8	220	BUENA
40	7	9	9	9	1	9	8	9	3	10	10	84	9	10	9	5	9	9	10	8	9	8	86	9	9	7	6	8	8	8	2	6	3	3	8	8	85	5	260	BUENA
41	8	9	9	8	3	4	2	10	2	5	2	62	6	10	8	5	7	9	10	10	10	5	80	8	6	8	7	9	7	9	7	8	8	8	8	9	102	7	251	BUENA
42	8	8	8	7	7	4	3	9	3	6	3	66	7	8	5	6	6	8	8	9	9	5	71	7	5	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	8	75	6	218	BUENA
43	7	7	7	6	4	4	3	8	3	5	2	56	9	8	7	9	7	9	9	10	10	7	85	8	8	6	6	6	5	6	8	8	6	9	7	8	91	9	241	BUENA
44	7	6	6	5	3	5	2	6	4	4	3	51	7	9	6	9	6	9	7	8	9	7	77	6	5	6	7	5	6	6	8	9	6	7	5	8	84	6	218	BUENA
45	6	5	5	6	4	5	5	8	5	6	5	60	7	6	7	6	5	7	8	8	8	6	68	7	5	6	7	7	5	7	6	7	7	5	6	6	81	7	216	BUENA
46	6	5	5	5	2	2	2	7	2	2	2	40	8	9	8	7	6	9	9	8	9	7	80	8	8	6	7	8	8	8	7	7	5	7	6	8	93	8	221	BUENA
47	8	8	8	6	3	3	3	8	3	4	3	57	7	9	8	5	7	9	9	7	9	7	77	8	8	9	9	8	8	8	8	7	6	6	7	7	99	8	241	BUENA
48	5	5	5	4	2	5	3	6	3	3	2	43	8	7	7	6	7	8	8	8	8	6	73	7	6	7	6	7	7	8	6	7	6	6	5	7	85	6	207	BUENA
49	8	6	6	5	2	3	2	8	3	3	2	48	9	9	9	6	7	9	9	9	9	7	83	9	7	7	8	7	8	9	8	8	6	6	5	7	95	7	233	BUENA
50	8	7	7	7	5	5	4	8	5	7	3	66	6	5	5	5	6	8	8	6	8	5	62	6	7	6	5	4	4	6	5	5	6	6	8	6	74	6	208	BUENA
51	5	6	6	5	2	3	3	4	4	6	3	47	6	5	5	4	5	7	6	6	6	5	55	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	66	6	174	BAJA
52	9	7	7	6	3	3	5	8	5	3	2	58	8	9	9	7	9	10	10	8	9	9	88	9	7	5	6	7	8	9	6	8	5	9	8	7	94	8	248	BUENA
53	9	8	8	7	3	6	5	8	5	7	6	72	8	9	10	3	9	9	10	9	10	9	86	9	8	9	8	9	8	10	7	9	9	9	10	9	114	9	281	ÓPTIMA
54	7	6	6	5	2	4	3	7	3	4	3	50	8	7	6	6	8	8	9	8	8	5	73	7	6	5	5	8	8	7	5	6	5	5	5	7	79	5	207	BUENA
55	6	4	6	4	5	5	4	5	2	4	1	46	6	5	6	5	6	7	6	6	6	5	58	6	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	6	7	56	7	167	BAJA
56	5	6	6	5	2	2	3	5	2	4	2	42	7	8	8	8	6	8	9	9	9	7	79	6	6	5	5	7	7	8	6	6	6	6	8	7	83	7	211	BUENA
57	8	8	9	8	4	5	4	10	6	7	4	73	8	10	9	7	8	9	10	10	10	8	89	9	8	8	8	9	8	9	7	9	9	8	9	9	110	9	281	ÓPTIMA
58	5	5	5	6	2	4	4	6	1	5	4	47	8	9	8	6	8	9	8	8	9	7	80	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	6	4	7	91	7	225	BUENA
59	5	3	3	4	1	5	2	2	4	6	6	41	5	4	4	7	5	6	6	6	5	7	55	6	5	4	5	5	4	5	1	2	4	7	4	5	57	6	159	BAJA

BAREMOS CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

LEYENDA	
Nada	1
Nada	2
Algo	3
Algo	4
Algo	5
Bastante	6
Bastante	7
Bastante	8
Mucho	9
Mucho	10

Baremo para variable Calidad de Vida Profesional

Mínimo: 35 Máximo: 350

Lim inf	Lim sup	
35	70	Mala
71	175	Baja
176	280	Buena
281	350	Óptima

Baremos para la dimensión Carga de trabajo

Mínimo: 11 Máximo: 110

Lim inf	Lim sup	
11	22	Baja
23	55	Regular
56	88	Alta
89	110	Excesiva

Baremos para la dimensión Motivación intrínseca

Mínimo: 10 Máximo: 100

Lim inf	Lim sup	
10	20	Deficiente
21	50	Regular
51	80	Buena
81	100	Excelente

Baremos para la dimensión Apoyo directivo

Mínimo: 13 Máximo: 120

Lim inf	Lim sup	
13	26	Deficiente
27	65	Regular
66	104	Buena
105	130	Excelente

VARIABLE SINDROME DE BURNOUT																											
ID	BO 1	BO 2	BO 3	BO 6	BO 8	BO 13	BO 14	BO 16	BO 20	BO A	BO 5	BO 10	BO 11	BO 15	BO 22	BO D	BO 4	BO 7	BO 9	BO 12	BO 17	BO 18	BO 19	BO 21	BO RP	RIESGO DE BURNOUT	
1	4	4	2	1	1	2	2	1	1	18	0	2	1	0	1	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	45	BAJO
2	4	6	2	0	5	5	2	0	4	28	0	4	0	0	4	8	6	6	6	5	0	6	6	6	6	41	MODERADO
3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	0	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MODERADO
4	0	1	0	1	0	1	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	5	6	6	6	5	5	4	5	42	BAJO	
5	1	2	0	0	1	0	1	0	5	10	0	0	4	1	0	5	5	6	6	5	5	5	4	4	40	MODERADO	
6	2	6	4	0	1	1	1	0	0	15	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO
7	5	5	6	0	1	5	5	0	4	31	0	6	4	0	0	10	5	6	6	6	6	5	6	4	44	MODERADO	
8	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO
9	6	6	6	2	1	1	6	2	4	34	1	1	1	0	0	3	6	5	6	4	6	6	6	6	6	45	MODERADO
10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	5	41	BAJO	
11	1	2	0	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO
12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	5	6	17	4	5	5	6	6	4	1	6	37	MODERADO	
13	5	6	6	1	1	1	5	4	1	30	0	5	4	0	0	9	6	5	6	4	5	4	5	4	39	MODERADO	
14	5	5	2	1	2	1	6	0	0	22	1	0	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	MODERADO
15	1	1	1	1	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2	2	1	14	MODERADO	
16	3	5	3	3	4	3	5	2	1	29	1	5	5	4	0	15	6	6	6	5	5	6	5	4	43	MODERADO	
17	1	5	2	1	1	0	5	1	1	17	3	1	1	0	1	6	5	3	6	3	3	6	3	3	32	MODERADO	
18	5	5	3	1	3	2	3	2	3	27	3	2	4	1	2	12	1	4	1	2	2	3	3	3	19	ALTO	
19	1	0	5	0	0	0	1	0	1	8	0	5	1	0	1	7	4	5	5	5	5	6	6	5	41	MODERADO	
20	3	3	3	0	1	1	3	0	0	14	0	1	1	0	0	2	6	6	5	6	6	6	6	6	47	BAJO	
21	1	1	1	1	0	1	1	0	0	6	2	0	0	0	1	3	5	1	6	4	0	0	0	5	21	MODERADO	
22	2	3	1	2	1	0	1	1	1	12	1	1	0	0	0	2	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MODERADO	
23	4	4	4	0	3	0	6	0	0	21	0	5	0	0	0	5	5	5	5	4	6	5	6	6	42	MODERADO	
24	1	3	1	1	0	0	2	1	0	9	0	0	0	0	0	0	6	4	5	5	5	5	6	1	37	MODERADO	
25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	5	46	BAJO	
26	4	4	2	1	1	2	2	1	1	18	0	2	1	0	1	4	5	5	5	6	6	6	6	6	45	BAJO	
27	4	6	2	0	5	5	2	0	4	28	0	4	0	0	4	8	6	6	6	5	0	6	6	6	41	MODERADO	
28	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	0	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MODERADO	
29	0	1	0	1	0	1	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	5	6	6	6	5	5	4	5	42	BAJO	
30	1	2	0	0	1	0	1	0	5	10	0	0	4	1	0	5	5	6	6	5	5	5	4	4	40	MODERADO	
31	2	6	4	0	1	1	1	0	0	15	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO	
32	5	5	6	0	1	5	5	0	4	31	0	6	4	0	0	10	5	6	6	6	6	5	6	4	44	MODERADO	
33	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO	
34	6	6	6	2	1	1	6	2	4	34	1	1	1	0	0	3	6	5	6	4	6	6	6	6	45	MODERADO	
35	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	5	41	BAJO	

36	1	2	0	0	1	1	1	0	1	7	1	1	1	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO
37	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	5	6	17	4	5	5	6	6	4	1	6	37	MODERADO	
38	5	6	6	1	1	1	5	4	1	30	0	5	4	0	0	9	6	5	6	4	5	4	5	4	39	MODERADO	
39	5	5	2	1	2	1	6	0	0	22	1	0	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6	48	MODERADO	
40	1	1	1	1	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2	2	1	14	MODERADO	
41	3	5	3	3	4	3	5	2	1	29	1	5	5	4	0	15	6	6	6	5	5	6	5	4	43	MODERADO	
42	1	5	2	1	1	0	5	1	1	17	3	1	1	0	1	6	5	3	6	3	3	6	3	3	32	MODERADO	
43	5	5	3	1	3	2	3	2	3	27	3	2	4	1	2	12	1	4	1	2	2	3	3	3	19	ALTO	
44	1	0	5	0	0	0	1	0	1	8	0	5	1	0	1	7	4	5	5	5	5	6	6	5	41	MODERADO	
45	3	3	3	0	1	1	3	0	0	14	0	1	1	0	0	2	6	6	5	6	6	6	6	6	47	BAJO	
46	1	1	1	1	0	1	1	0	0	6	2	0	0	0	1	3	5	1	6	4	0	0	0	5	21	MODERADO	
47	2	3	1	2	1	0	1	1	1	12	1	1	0	0	0	2	4	5	5	5	5	5	5	5	39	MODERADO	
48	4	4	4	0	3	0	6	0	0	21	0	5	0	0	0	5	5	5	5	4	6	5	6	6	42	MODERADO	
49	1	3	1	1	0	0	2	1	0	9	0	0	0	0	0	0	6	4	5	5	5	5	6	1	37	MODERADO	
50	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	5	46	BAJO	
51	6	6	6	6	6	6	6	3	5	50	4	6	6	0	6	22	6	6	6	3	3	1	6	6	37	MODERADO	
52	3	3	4	3	2	3	4	4	2	28	3	4	2	2	2	13	2	4	3	3	4	4	4	3	2	25	ALTO
53	1	1	1	0	0	0	1	0	0	4	0	1	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	1	43	BAJO	
54	1	2	1	2	1	1	4	3	0	15	0	2	1	0	0	3	4	4	6	4	4	4	4	5	35	MODERADO	
55	1	3	1	0	1	0	1	0	1	8	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	48	BAJO	
56	5	5	4	1	1	2	5	2	1	26	1	1	4	1	1	8	5	5	5	4	4	4	4	1	32	MODERADO	
57	1	3	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	0	4	5	4	6	1	5	5	3	5	34	MODERADO	
58	0	1	2	0	1	0	0	0	0	4	0	1	0	0	0	1	6	1	6	6	6	6	6	6	43	BAJO	
59	1	1	1	0	0	1	2	0	1	7	0	1	1	0	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	MODERADO	

BAREMOS SINDROME DE BURNOUT

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

Baremo para variable Síndrome de Burnout

	AE	DP	RP
Riesgo bajo	Bajo	Bajo	Alto
Riesgo moderado	Resto de combinaciones		
Riesgo Alto	Alto	Alto	Bajo

Baremos para la dimensión Agotamiento emocional (AE)

Mínimo: 0 Máximo: 54

Lim inf	Lim sup	
0	18	Bajo
19	26	Medio
27	54	Alto

Baremos para la dimensión Despresonalización (DP)

Mínimo: 0 Máximo: 30

Lim inf	Lim sup	
0	5	Bajo
6	9	Medio
10	30	Alto

Baremos para la dimensión Realización personal (RP)

Mínimo: 0 Máximo: 48

Lim inf	Lim sup	
0	33	Bajo
34	39	Medio
40	48	Alto

VARIABLE COMPETENCIAS DOCENTES

ID	CD 1	CD 2	CD 3	CD 4	CD 5	CD 6	CD 7	CD 8	CD 9	CD 10	CD M P	CD 11	CD 12	CD 13	CD 14	CD 15	CD 16	CD 17	CD 18	CD 19	CD 20	CD C	CD 21	CD 22	CD 23	CD 24	CD 25	CD 26	CD 27	CD 28	CD 29	CD 30	CD TP	CD TOT AL	NIVEL	
1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44	132	ALTA
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	145	ALTA
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	36	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	32	105	MEDIA	
4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	3	38	3	4	4	4	4	1	4	4	2	3	33	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	31	102	MEDIA	
5	5	4	3	3	2	4	5	4	4	4	38	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39	120	MEDIA	
6	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	139	ALTA	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44	143	ALTA	
8	5	2	4	4	3	4	4	3	2	3	34	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	32	3	4	4	4	5	5	4	4	2	3	38	104	MEDIA	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	146	ALTA	
10	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	3	3	5	2	5	2	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	135	ALTA		
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	35	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33	110	MEDIA	
12	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4	5	3	3	4	1	3	4	4	3	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	117	MEDIA	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	42	141	ALTA	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	44	3	5	2	4	5	4	5	3	4	40	131	ALTA		
15	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	43	1	4	5	4	5	1	4	5	3	3	35	1	4	1	3	1	4	1	1	1	1	18	96	MEDIA	
16	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	39	122	ALTA	
17	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	39	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	119	MEDIA	
18	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	23	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	25	78	MEDIA	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	36	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	25	99	MEDIA	
20	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	124	ALTA	
21	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	39	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	34	119	MEDIA	
22	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	125	ALTA	
23	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	1	4	5	4	4	42	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	43	130	ALTA	
24	4	4	3	4	3	5	4	5	2	3	37	5	4	5	3	4	1	4	4	5	4	39	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	31	107	MEDIA	
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	34	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	111	MEDIA	
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	22	121	ALTA	
27	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	30	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	31	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	34	95	MEDIA	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45	142	ALTA	
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120	MEDIA	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	143	ALTA	
31	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	39	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	32	105	MEDIA	
32	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	34	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	34	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	28	96	MEDIA	
33	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	45	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	44	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	136	ALTA	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	2	3	5	5	3	3	3	3	35	115	MEDIA	
35	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	39	4	4	4	4	5	2	3	5	3	3	37	3	5	3	4	3	4	4	3	3	5	37	113	MEDIA	
36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	44	135	ALTA	

37	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	40	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	39	3	5	2	4	4	4	3	4	3	3	35	114	MEDIA
38	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	2	4	2	4	4	3	3	2	4	3	31	111	MEDIA
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41	122	ALTA
40	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	39	3	5	2	2	4	3	3	4	4	4	34	4	4	3	4	5	5	2	2	2	4	35	108	MEDIA
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	144	ALTA
42	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	42	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	41	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46	129	ALTA
43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	46	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	140	ALTA
44	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	39	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	37	117	MEDIA
45	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	36	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35	106	MEDIA
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	120	MEDIA
47	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	44	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44	135	ALTA
48	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	115	MEDIA
49	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	131	ALTA
50	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	31	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	30	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	28	89	MEDIA
51	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	33	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	30	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	30	93	MEDIA
52	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	130	ALTA
53	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47	141	ALTA
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	36	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	33	107	MEDIA
55	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	37	3	4	4	4	5	2	4	4	3	3	36	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	31	104	MEDIA
56	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	35	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	34	107	MEDIA
57	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43	128	ALTA
58	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44	138	ALTA
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	120	MEDIA

BAREMOS COMPETENCIAS DOCENTES

LEYENDA	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Medianamente de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Baremo para variable para competencias docentes

Mínimo: 10 Máximo: 50

Lim inf	Lim sup	
30	60	Bajo
61	120	Medio
121	150	Alto

Baremos para la dimensión competencia para la mediación pedagógica

Mínimo: 10 Máximo: 50

Lim inf	Lim sup	
10	20	Bajo
21	41	Medio
42	50	Alto

Baremos para la dimensión competencia para la ciudadanía

Mínimo: 10 Máximo: 50

Lim inf	Lim sup	
10	20	Bajo
21	41	Medio
42	50	Alto

Baremos para la dimensión competencia para la transformación pedagógica

Mínimo: 10 Máximo: 50

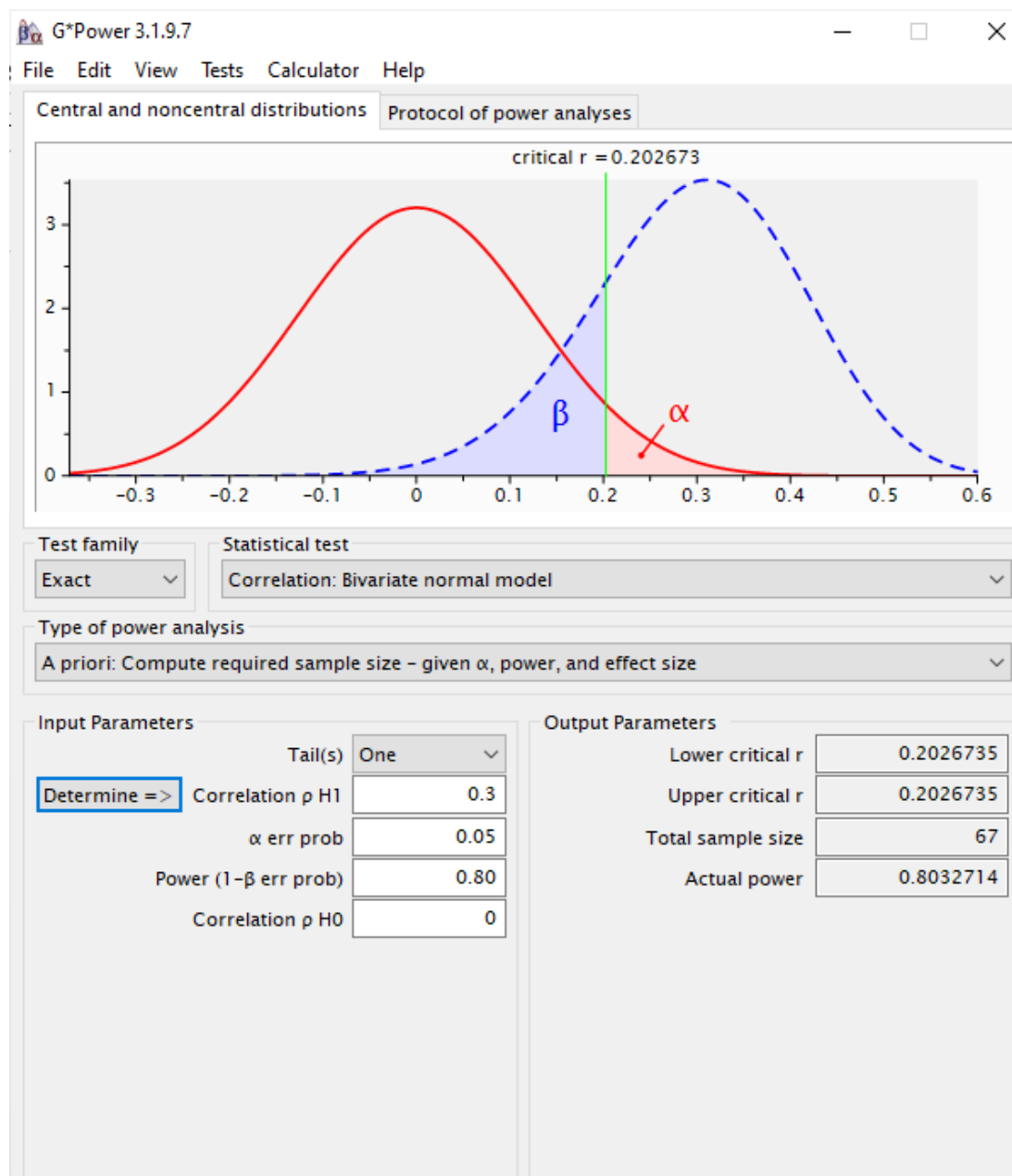
Lim inf	Lim sup	
10	20	Bajo
21	41	Medio
42	50	Alto

ANEXO 9: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA MUESTRA

Datos sociodemográficos	n	%
Sexo		
Femenino	26	44.1
Masculino	33	55.9
Total	59	100%
Edad		
Menor de 30 años	0	0
Entre 30 y 50 años	29	49.2
Mayor de 50 años	30	50.8
Total	59	100%
Grado académico		
Licenciado(médico general)	0	0
Especialista	28	47.5
Maestro	18	30.5
Doctor	13	22.0
Total	59	100%
Años de docencia		
5 años o menos	14	23.7
Más de 5 años	45	76.3
Total	59	100%
Área de Docencia		
Básica	17	28.8
Clínica	39	66.1
Postgrado	3	5.1
Total	59	100%
Categoría académica		
Principal	2	3.4
Asociado	8	13.6
Auxiliar	8	13.6
Jefe de Prácticas	12	20.3
Contratado	29	49.2
Total	59	100%
Tipo de contrato		
Tiempo indeterminado	24	40.7
Tiempo temporal	35	59.3
Total	59	100%

Dedicación docente		
Tiempo parcial	55	93.2
Tiempo completo	4	6.8
Total	59	100%
Horas de trabajo asistencial		
No trabaja de forma asistencial	3	5.1
Menos de 75 horas mensuales	5	8.5
De 75 a 150 horas mensuales	19	32.2
Más de 150 horas mensuales	32	54.2
Total	59	100%
Capacitación		
Si	23	39.0
No	36	61.0
Total	59	100%

ANEXO 10: MUESTRA DE ESTUDIO



ANEXO 11: CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

VALOR DE <i>RHO</i>	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018)



ANEXO 12: VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS DEL CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35

Criterio de evaluación	Apreciación															Total											
	Muy bueno					Bueno					Regular							Malo					Muy malo				
	Jurado					Jurado					Jurado					Jurado					Jurado					f	%
	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%		
Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión	x		x	2	67	x			1	33																3	100
Hacer referencia acciones observables y medibles	x	x	x	3	100																					3	100
Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría	x	x	x	3	100																					3	100
Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	x		x	2	67	x			1	33																3	100
Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada	x	x	x	3	100																					3	100
Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	x	x	x	3	100																					3	100

**ANEXO 13: VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS DEL CUESTIONARIO
MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATION SURVEY (MBI-ES)**

Criterio de evaluación	Apreciación															Total				
	Muy bueno			Bueno			Regular			Malo			Muy malo					f	%	
	Jurado			Jurado			Jurado			Jurado			Jurado							
	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%
Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión	x	x	x	3	100														3	100
Hacer referencia acciones observables y medibles	x	x	x	3	100														3	100
Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría	x	x	x	3	100														3	100
Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	x	x	x	3	100														3	100
Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada	x	x	x	3	100														3	100
Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	x	x	x	3	100														3	100

ANEXO 14: VALIDEZ DE CONTENIDO POR EXPERTOS DEL CUESTIONARIO PARA LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Criterio de evaluación	Apreciación																		Total	
	Muy bueno			Bueno			Regular			Malo			Muy malo			f	%			
	Jurado			Jurado			Jurado			Jurado			Jurado							
	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%	1	2	3	f	%
Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión	x	x	x	3	100														3	100
Hacer referencia acciones observables y medibles	x	x	x	3	100														3	100
Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría	x	x	x	3	100														3	100
Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	x	x	x	3	100														3	100
Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada	x	x	x	3	100														3	100
Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	x	x	x	3	100														3	100


**ANEXO 15: FICHAS DE VALIDACIÓN
(Juicio de expertos)**

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP 35

DATOS DEL VALIDADOR		
Apellidos y Nombres	Cabala Anaya José	 Doc 24261173
Grado académico	Doctor en Medicina	
Lugar de trabajo	ISSA del HUGA de AQP	
Puesto	Cirujano General	
Correo electrónico	jacobalacabala@hotmail.com	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					✓
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					✓
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

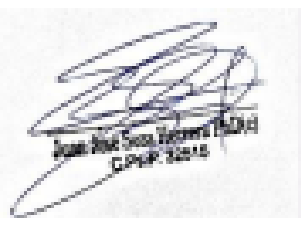
Graduado	Grado o Título	Institución
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	DOCTOR EN CIENCIAS: MEDICINA Fecha de diploma: 03/07/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	SEGUNDA ESPECIALIDAD DE CIRUGÍA GENERAL Fecha de diploma: 21/07/89 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAGISTER EN CIENCIAS BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAG. EN CS. BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP 35

DATOS DEL VALIDADOR	
Apellidos y Nombres	Soza herraera Juan Jose
Grado académico	Magister en gestión del desarrollo y gerencia social
Lugar de trabajo	Universidad San Martín de Porres
Puesto	Docente y asesor de tesis
Correo electrónico	juanjo.soza@gmail.com



Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					X
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					X
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Total	36				8	20

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	MAESTRO EN GESTION DEL DESARROLLO Y GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 07/08/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 28/09/2016 Fecha egreso: 02/10/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 19/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: 19/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP 35

DATOS DEL VALIDADOR	
Apellidos y Nombres	Gonzales Valencia Maria lid de la
Grado académico	Magister Gerencia en Salud.
Lugar de trabajo	Docencia Superior UCSM
Puesto	Docente UCSM
Correo electrónico	m.gonzalezv@ucsm.edu.pe

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los items del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					X
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					X
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					X
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 26/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 07/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ORTODONCIA Y ORTOPEDIA MAXILAR Fecha de diploma: 09/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	CIRUJANA DENTISTA Fecha de diploma: 19/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	CIRUJANA-DENTISTA Fecha de diploma: 19/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>




FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)

DATOS DEL VALIDADOR	
Apellidos y Nombres	Cabrera Chavez José
Grado académico	Doctor en Medicina
Lugar de trabajo	ESSALUD HUACRA DAF
Puesto	Cirujano - Instrumento
Correo electrónico	jacabrera@huacra.com
 29707157	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					✓
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					✓
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (✓)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

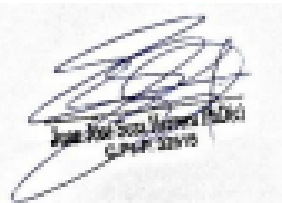
Graduado	Grado o Título	Institución
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	DOCTOR EN CIENCIAS: MEDICINA Fecha de diploma: 03/07/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	SEGUNDA ESPECIALIDAD DE CIRUGÍA GENERAL Fecha de diploma: 21/07/89 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAGISTER EN CIENCIAS BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAG. EN CS. BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)

DATOS DEL VALIDADOR		
Apellidos y Nombres	Soza herra Juan Jose	
Grado académico	Magister en gestión del desarrollo y gerencia social	
Lugar de trabajo	Universidad San Martín de Porres	
Puesto	Docente y asesor de tesis	
Correo electrónico	juanjo.soza@gmail.com	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					X
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					X
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Total	30					30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	MAESTRO EN GESTION DEL DESARROLLO Y GERENCIA SOCIAL Fecha de diploma: 07/08/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 28/09/2016 Fecha egreso: 02/10/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	LICENCIADO EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 19/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
SOZA HERRERA, JUAN JOSE DNI 71405881	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: 19/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU




FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)

DATOS DEL VALIDADOR		
Apellidos y Nombres	<i>Concepción Urbina María Inés de Jesús</i>	
Grado académico	<i>Magister Ciencias en Salud</i>	
Lugar de trabajo	<i>Decana Espinas UCSM</i>	
Puesto	<i>Docente UCSM</i>	
Correo electrónico	<i>migonzales@ucsm.edu.pe</i>	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					X
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					X
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 26/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	MAGISTER EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 07/06/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ORTODONCIA Y ORTOPEDIA MAXILAR Fecha de diploma: 09/12/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	CIRUJANA DENTISTA Fecha de diploma: 19/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
GONZALES VALENCIA, MARIA IVET DE JESUS DNI 43318901	CIRUJANA-DENTISTA Fecha de diploma: 19/06/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>



FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: INSTRUMENTO PARA LAS COMPETENCIAS DOCENTES

DATOS DEL VALIDADOR	
Apellidos y Nombres	Quispe Torres, Harold A.
Grado académico	Maestro en Educación Superior
Lugar de trabajo	C.E.P. Nuestra Señora del Pilar / UTR
Puesto	Docente Invernal
Correo electrónico	whisq.torres@gmail.com



42303263

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					✓
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					✓
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUTIERREZ CACERES, URSULA ALEJANDRA DNI 42303263	MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 06/12/17 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 20/10/2015 Fecha egreso: 07/10/2016	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GUTIERREZ CACERES, URSULA ALEJANDRA DNI 42303263	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GUTIERREZ CACERES, URSULA ALEJANDRA DNI 42303263	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 13/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
GUTIERREZ CACERES, URSULA ALEJANDRA DNI 42303263	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 13/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU




FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: INSTRUMENTO PARA LAS COMPETENCIAS DOCENTES

DATOS DEL VALIDADOR		
Apellidos y Nombres	Rodriguez Rios, Carlos Tomás	
Grado académico	Maestro en Educación Superior	
Lugar de trabajo	ONG	
Puesto	Capacitador docente	
Correo electrónico	Car- lito 23@hotmail.com	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					X
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					X
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Total						50

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ RIOS, CARLOS TOMAS DNI 25856247	LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 18/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RODRIGUEZ RIOS, CARLOS TOMAS DNI 25856247	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 27/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
RODRIGUEZ RIOS, CARLOS TOMAS DNI 25856247	MAESTRO EN EDUCACIÓN SUPERIOR Fecha de diploma: 26/10/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 13/08/2020 Fecha egreso: 05/01/2022	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>




FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL PROYECTO: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL, SINDROME DE BURNOUT Y LAS COMPETENCIAS DOCENTES DE MÉDICOS DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA, 2021"

Instrumento de investigación: INSTRUMENTO PARA LAS COMPETENCIAS DOCENTES

DATOS DEL VALIDADOR		
Apellidos y Nombres	Calah Chanay José	 DNI 29267151
Grado académico	Doctor en Ciencias Médicas	
Lugar de trabajo	ESCUELA H. N. CASE N.º 8	
Puesto	Cooperador Asistente	
Correo electrónico	jacalahchanay@hotmail.com	

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Muy malo	malo	regular	bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
Objetividad	Hacer referencia acciones observables y medibles					✓
Consistencia	Existe una relación lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
Pertinencia	Las categorías de requisitos y sus valores son apropiada					✓
Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
Total						30

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	DOCTOR EN CIENCIAS: MEDICINA Fecha de diploma: 03/07/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	SEGUNDA ESPECIALIDAD DE CIRUGÍA GENERAL Fecha de diploma: 21/07/89 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 17/06/85 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAGISTER EN CIENCIAS BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CABALA CHIONG, JOSE ANTONIO REMIGIO DNI 29267157	MAG. EN CS. BIOMEDICAS Fecha de diploma: 05/12/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU