

NOMBRE DEL TRABAJO

I.F_ORIHUELA_MEZA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

12921 Words

RECUENTO DE CARACTERES

72680 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

70 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.2MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 2, 2023 8:41 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 2, 2023 8:43 AM GMT-5**● 7% de similitud general**

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

- 7% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



UNIVERSIDAD PRIVADA DE HUANCAYO “FRANKLIN ROOSEVELT”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres

Gonzales Huancayo 2023

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO DE
ENFERMERÍA**

AUTORES:

Bach. Rosario Elba Orihuela Gonzales

Bach. Ana Meza Rivera

ASESORA:

Mg. Silvia Elizabeth de la Calle Robles

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Pública

HUANCAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a nuestro creador Dios; por permitirme llegar a este momento importante en mi vida; a mi señora madre por ser mi motivación en mi formación profesional; a mis docentes por entregarme sus enseñanzas y conocimientos para alcanzar los propósitos que tengo en mente.

Rosario

A mis padres Doris y Pio quienes me inspiraron con sus sacrificios, trabajo duro y amor incondicional. A mis hermanos Moisés y Aldo por impulsarme para seguir adelante y siempre estar en los buenos y malos momentos

A mis maestros por brindarme su tiempo incondicional, sus conocimientos y por su desempeño docente que me hace profesional.

Ana

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por permitirnos culminar nuestra carrera con éxito y satisfacción, a nuestros Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería por todo lo recibido y aprendido, a los trabajadores de salud que laboran en policlínico policial Enrique Torres Gonzales- Huancayo quienes nos brindaron su tiempo y voluntad para participar en la encuesta de manera sincera.

PÁGINA DE JURADOS

Dra.
Presidente

Mg.
Secretario

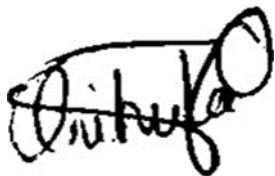
Mg. Silvia Elizabeth de la Calle Robles

Vocal

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Los bachilleres Rosario Elba Orihuela Gonzales con documento de identidad Nacional N° 71127672 y Ana Meza Rivera con documento de identidad N° 73858702 de la Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt” de la facultad de Ciencias de la salud de la escuela profesional de enfermería, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la investigación titulada: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que los siguientes documentos e informaciones son auténticos y responden a la verdad de los hechos que en ellos se consignan.

Huancayo, 15 de agosto del 2023



Bach. Rosario Elba Orihuela Gonzales
DNI: 71127672



Bach. Ana Meza Rivera
DNI: 73858702

ÍNDICE

	PÁG.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurados	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023. Metodología: correspondió a un estudio de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la población estuvo constituida por 130 personales de la salud, el muestreo aplicado fue probabilístico de aleatorio simple, y se contó con una muestra de 97 participantes. La técnica utilizada para ambas variables fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; para medir el nivel de síndrome de Burnout fue elaborado por el autor Guía A. (2022) y el cuestionario de Herzberg mide la satisfacción laboral. Para el análisis de datos se utilizó el SPSS V.26. Resultados: Los resultados muestran que 76.3% (74) del personal de salud presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout, seguida del 23.7% (23) con nivel medio de síndrome y nadie presenta un nivel alto de síndrome de Burnout. Así mismo el 79.4% (77) se sienten medianamente satisfechos con su trabajo, seguida del 20.6%(20) que refieren estar insatisfechos y nadie muestra satisfacción laboral. Conclusión: Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo asumiendo el valor de p 0.047 que es menor a 0.05, con valor de Rho de Spearman de 0.125 que indica una relación positiva muy baja.

8

Palabras Clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction among health personnel of the Enrique Torres Gonzales Huancayo police polyclinic 2023. Methodology: it corresponded to a basic study, quantitative approach, descriptive correlational type, non-experimental design, and cross-sectional, the population consisted of 130 health personnel, the sampling applied was probabilistic simple random, and there was a sample of 97 participants. The technique used for both variables was the survey and as an instrument the questionnaire; to measure the level of Burnout syndrome it was elaborated by the author Guia A. (2022) and the Herzberg questionnaire measures job satisfaction. SPSS V.26 was used for data analysis. Results: The results show that 76.3% (74) of the health personnel present a low level of Burnout syndrome, followed by 23.7% (23) with a medium level of Burnout syndrome and no one presents a high level of Burnout syndrome. Likewise, 79.4% (77) feel moderately satisfied with their work, followed by 20.6% (20) who report being dissatisfied and no one shows job satisfaction. Conclusion: It was determined that there is a relationship between Burnout syndrome and job satisfaction among health personnel at the Enrique Torres Gonzales police polyclinic in Huancayo, assuming a p-value of 0.047, which is less than 0.05, with a Spearman's Rho value of 0.125, indicating a very low positive relationship.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es considerado como el síndrome de desgaste o de cansancio en el trabajo; diversos estudios han demostrado que el personal de la salud es vulnerable a adquirirlo por las condiciones en la que labora, siendo el personal de salud uno de los grupos más afectados, ya que la persona que presente signos de síndrome de Burnout presta una calidad de atención inadecuado (1).

En cuanto a la satisfacción laboral es considerado como la felicidad o comodidad que tiene la persona frente a su trabajo, el cual está influido por razones como, el de disfrutar de un buen sueldo, buen equipamiento en el área que labora, buena relación y comunicación con los compañeros de trabajo y entre otros. Además, según varios autores se considera que una persona motivada mejorará su desempeño y con ello la satisfacción laboral (2).

Hoy en día la satisfacción laboral ha adquirido una gran relevancia e interés para aquellas organizaciones que buscan evaluar el enfoque humanístico, a nivel mundial el 85% de trabajadores muestran insatisfacción laboral y no demuestran el compromiso con la institución; México es el país que ha demostrado mayor insatisfacción laboral y solo el 12% de la población admiten estar satisfechos. Siendo las causas principales los salarios bajos, sobre carga de actividades y falta de reconocimiento (3).

A nivel global se halló que el 40% de los trabajadores del sector de la salud presentan el síndrome de burnout. En EEUU dicho síndrome se presenta en un porcentaje elevado; como en el área de urgencias con 90%, en los quirófanos y unidades críticas con 83% y medicina interna – ginecología con 60%. Así mismo en Brasil el 20.9% del personal de enfermería sufren del síndrome de burnout (4).

Según los estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud, México ocupa el primer lugar en porcentaje de trabajadores que sufren de síndrome de burnout con un 75%, seguidos de china con 73% y Estados Unidos 59%. Además, en el país de México el 25% de los 75 000 infartos al año son causados por el estrés laboral (5).

En el Perú, se ha observado que el síndrome de burnout es frecuente en el sector de la salud; presentándose así en la gran mayoría de instituciones en un nivel leve. En la ciudad de Arequipa se reportó que las enfermeras muestran mayor síndrome de burnout que los médicos, en especial en la dimensión de agotamiento emocional. Además, se tiene que el 84% de los médicos que laboraban en dicha ciudad fueron víctimas de violencia en su área laboral, aunque el 65% de los afectados no informo el hecho y los pocos que reportaron procedieron a investigar la agresión (6).

La satisfacción laboral que presentan los trabajadores del sector de la salud depende al tipo de trabajo que realizan, el tiempo que van laborando o del cargo que tienen es decir que existe menor satisfacción al tener un menor cargo (7).

En un estudio realizado al personal sanitario en la ciudad de Lima, se evidencio que el 58% presentan un nivel bajo de despersonalización, 8% nivel alto, el 66,4% cuenta con un nivel bajo de agotamiento emocional, el 14,5% un nivel alto, además el 33,2% presento un nivel bajo en realización personal y el 46,6% un nivel alto (8).

Asimismo, otros estudios evidencian que el personal de salud presenta un nivel de satisfacción laboral medio en un 77.6%, y una pequeña parte se encuentran satisfechos. Indicando que la mayoría los trabajadores laboran sin motivación, realizando sus oficios solo por cumplirlas. Debido a la insatisfacción del sueldo y de la mala distribución de los ambientes que imposibilitan realizar sus labores (9).

Para el estudio se tuvo como referencia a investigaciones y publicaciones anteriores en relación a las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral por lo que se mencionan los siguientes antecedentes a nivel local: Guía A. realizó un estudio con el objetivo de ¹ determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del covid-19, 2021. Fue un estudio de tipo básico, descriptivo, correlacional. Contó con la participación de 85 personales asistenciales. Los resultados mostraron que el 7,06% presentan el Síndrome de Burnout en un nivel alto, el 47,06% nivel medio y el 45,88% un nivel bajo. Además, el 11,76% presenta satisfacción laboral alto, el 23.53% medio y el 64,71% bajo. Por lo que se determinó que existe relación positiva media entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral (0.425) (10).

Marcos Y. en su trabajo de investigación tuvo ⁴ como objetivo establecer la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermería del servicio central de esterilización y sala de operaciones en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, 2019. Fue un estudio de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental; contó con la participación de 50 profesionales de enfermería. Los resultados muestran que existe una relación significativa indirecta entre las variables Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral con un valor ⁴ de Pearson de $-0,366 > 0,09$ y un nivel de significancia de $0,009 < 0,05$. Concluyendo que si existe mayor presencia del Síndrome de Burnout hay menor probabilidad que los profesionales de la salud muestren una satisfacción laboral alto (11).

Nacionales: Cachi W. en su trabajo de investigación tuvo como objetivo ¹ determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de salud de la Red de Salud Cusco Sur 2021. Fue un estudio transaccional y correlacional; la muestra estuvo conformada por 268 profesionales. Mostrando los resultados que el 40.3% de profesionales de la salud mostraron un síndrome de burnout moderada; así mismo el 40.3% presentan satisfacción laboral. Concluyendo que existe relación significativa entre las variables de síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($p=0,049\leq 0,05$; $Rho=0,120$) (12).

Neciosup G. En su tesis ¹ tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal que labora en una Clínica de especialidades en la ciudad de Trujillo en tiempos del COVID-19, 2020. Fue un estudio experimental, descriptiva correlacional de corte transversal, contó con la participación de 55 trabajadores. Los resultados muestran que la mayoría del personal de salud presentan un síndrome de Burnout medio y el 45.5% presenta satisfacción laboral. Concluyendo que existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y satisfacción con un valor de ($p<0,05$) (13).

Yslado M. y Et al. En su investigación su objetivo fue ⁶ determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud de dos hospitales del Perú, 2019. Fue un estudio correlacional de corte transversal; contaron con una población de 620 profesionales de la salud y una muestra de 177 participantes. Los resultados muestran que el 33.3% del personal de salud presentan un síndrome de burnout alto; mientras que ³ el factor predominante de la satisfacción laboral fueron los beneficios económicos en 35%. Concluyendo los investigadores que existe relación funcional significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (14).

Falconi Y. y Hernández R. desarrollaron una investigación ⁹ con la finalidad de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral entre el personal que labora en el Hospital Regional de Ica, 2021; realizaron un estudio descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 109 profesionales y técnicos de la salud. Los resultados obtenidos mostraron que existe una alta prevalencia de síndrome de burnout en un 82%, mientras que en el 62,4% se hallaron muy insatisfechos laboralmente. Llegando a la conclusión de que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral(15).

Internacional: Cubero O. y Wray T. realizaron una investigación con la finalidad de describir el riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de la salud, 2020. Fue un estudio transversal, no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La población

estuvo conformada por 30 profesionales de la salud. Los resultados obtenidos mostraron que un 60% evidencian estar agotadas emocionalmente, el 20% obtuvo nivel alto en despersonalización y en realización personal el 6,7% reflejo un riesgo alto. Con relación a la segunda variable los resultados obtenidos en sus subescalas rondaron valores de 4; que es igual a “indiferente”. Llegando a la conclusión que no se logra determinar la relación negativa entre el riesgo de síndrome de burnout y la satisfacción laboral (16).

Vasquez V., Adriana J. y Gomez J. realizaron un estudio con la finalidad de analizar la relación entre el grado de satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín, 2019. Desarrollaron un estudio descriptivo correlacional, con diseño no experimental; contaron con la participación de 166 trabajadores de la salud. Los resultados mostraron que existe una correlación negativa y significativa entre satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. Mientras que el 91.2% de la población tiene riesgo de sufrir el síndrome de burnout y el 52.6% manifiesta satisfacción laboral (17).

Agüero E. realizó una investigación con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud de un centro de diagnóstico por imagen ubicado en Valencia, 2018. Fue un estudio no experimental de tipo transversal con un nivel correlacional; la población estuvo conformada por 49 personales de salud. Mostrando como resultado que el 57,2% de la población se encuentra medianamente satisfecho. Mientras que un 71,4% presenta un nivel alto de realización personal, con una tendencia baja a presentar síndrome de burnout. El investigador llegó a la conclusión que existe correlación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout(18). Por otro lado, como sustento de la investigación se define el síndrome de burnout como un desgaste profesional (cansancio físico, mental y emocional), que es generado por el estrés laboral que aparece de la relación que mantiene con sus compañeros o pacientes y de las malas condiciones en la que se encuentra laborando, los más propensos a sufrir de dicho síndrome son los profesionales. Estudios muestran que llevar un buen estilo de vida ayuda a no desarrollar el Síndrome de Burnout (4).

El síndrome de burnout puede ser causado por una variedad de factores, como una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, conflicto en el lugar de trabajo, falta de apoyo social y expectativas poco realistas. Puede afectar negativamente la salud física y mental de una persona y tener un impacto perjudicial en su vida personal y profesional (19). La prevención y el tratamiento del síndrome de burnout a menudo incluyen estrategias como la gestión del estrés, la búsqueda de apoyo y la promoción de un equilibrio adecuado entre

el trabajo y la vida personal. Las empresas y organizaciones también pueden tomar medidas para reducir los factores de estrés laboral y promover un entorno de trabajo saludable para prevenir el síndrome de burnout entre sus empleados (20).

El Síndrome de Burnout se compone por la Fase de entusiasmo, donde el individuo se siente entusiasmado con un nuevo proyecto o trabajo. En la fase de estancamiento la persona duda de sus capacidades frente a las exigencias de su entorno laboral. Mientras que en la fase de frustración la persona trabaja sin motivación, sintiéndose como un fracasado. En la fase de apatía sienten que el trabajo parece no tener sentido, disminuyendo su ritmo de trabajo y el interés. Fase de quemado caracterizado por la caída emocional y mental de la persona dañada, trayendo consecuencias en su salud, trabajo y vida extra laboral; llegando al punto de abandonar el trabajo o proyecto (21).

La dimensión de agotamiento emocional; es la primera fase que consiste en la caída y pérdida emocional de la persona, sintiendo que ya no puede dar más de sí mismo a nivel emocional, no observan una respuesta positiva al trabajo que realizan, por ello terminan cansándose de sus labores ocasionando una reducción en el rendimiento de su trabajo, presentan signos como agotamiento físico-mental, disminución de energía y una sensación de estar al límite. Los síntomas son parecidos a los que presentaría una persona con trastorno depresivo, por ello es de vital importancia reconocer y diferenciarlo para poder tomar las medidas adecuadas (22).

La despersonalización por su parte es producto de las consecuencias del agotamiento emocional, la persona se llena de sentimientos y actitudes negativas, manifestando irritabilidad, frustración, desdén y un rendimiento bajo en el trabajo. Por otro lado, la realización personal, es donde las personas se preguntan a sí mismas si lo que están haciendo les gusta realmente o si a lo que se dedican es lo que quieren para el resto de su vida. En otros términos la persona se evalúa a sí misma de forma negativa, surgiendo ideas de incompetencia y molestias, se sienten desmotivados en el trabajo e inconformes con los resultados afectando su autoestima (22).

La variable de satisfacción laboral es definida como la evaluación generalmente positiva que un empleado tiene sobre su trabajo (23). En otras palabras, la satisfacción laboral se refiere a cómo se siente un empleado en relación con su trabajo en términos de su satisfacción con las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, el salario, el equilibrio entre trabajo y vida personal, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y otros aspectos que influyen en su experiencia laboral (24).

Esta evaluación puede ser subjetiva y varía de una persona a otra, ya que está influenciada por las expectativas individuales y las experiencias personales. Una alta satisfacción laboral generalmente se correlaciona con una mayor motivación, compromiso, desempeño y retención de empleados, lo que beneficia tanto al individuo como a la organización. Por otro lado, una baja satisfacción laboral puede llevar a la insatisfacción, a sufrir estrés laboral, la falta de compromiso y la rotación de empleados. La satisfacción laboral es un aspecto fundamental de la gestión de recursos humanos en las organizaciones (25).

Existen tipos de satisfacción, como primer caso se tiene a la satisfacción progresiva, donde el empleado está satisfecho con su trabajo y aumenta el nivel de aspiración. Mientras que la satisfacción estable, es cuando el individuo está contento con su posición, pero está dispuesto a mantener su nivel de aspiración y estado de satisfacción. Finalmente, la satisfacción adaptativa es donde el individuo siente una satisfacción laboral vaga y está menos dispuesta a lidiar con los aspectos negativos de la situación laboral (26).

Por otro lado, existe dos tipos de insatisfacción como la insatisfacción constructiva donde la persona siente insatisfacción frente a su trabajo, mientras mantiene su nivel de aspiración por lo cual busca soluciones con tolerancia a la frustración. Sin embargo, la insatisfacción fija es donde la persona demuestra insatisfacción laboral, mantiene su nivel de aspiración y no busca posibles soluciones para el problema (27).

Por lo que los directivos de una institución deben poner énfasis en identificar los factores motivadores e intrínsecos, que hacen referencia a la necesidad de motivación de los empleados las cuales están relacionados a las actividades que realiza. Mientras que el indicador de desarrollo, logro y realización hace mención de que las personas prefieren trabajos donde puedan emplear sus facultades y capacidades, permitiendo así su libertad e información de un buen rendimiento frente a una serie de actividades (28).

Cuando nos referimos a reconocimiento hablamos de la recompensa otorgada al personal de salud por el esfuerzo o trabajo profesional realizado, o cuando cumple con la tarea asignada por la institución. Estos incentivos son usados por las organizaciones con fin de atraer, retener, motivar y dar satisfacción a los trabajadores con el objetivo de mejorar los resultados institucionales (29).

La satisfacción del desarrollo del trabajo hace énfasis al reconocimiento propio de los logros o resultados indirectos esperados del trabajo, así como a las oportunidades que ofrece el medio laboral de poder realizar las cosas que le gustan y donde mayormente destacan (30) .

La responsabilidad de las decisiones del personal de salud frente al contexto laboral es autónoma, en tal sentido este indicador enfatiza en poseer la autonomía de responsabilizarse de sus propias acciones y así generar estándares de rendimiento y metas por cumplir (31).

Al hablar de los factores extrínsecos hace alusión a toda condición física, entorno, ambiente laboral, salario, seguridad del trabajador y psicosocial del trabajo, según Herzberg estos factores propician insatisfacción en la persona por la cual nombró “higiénicos”.

Una supervisión empática de la institución hacia los trabajadores asegura la autoestima de los empleados y mejora el desempeño laboral. Es importante que los directivos integren a los subordinados en la toma de decisiones, en las políticas y en las normas laborales, así los trabajadores presentaran mayor confianza en los trabajos que realizan; por tanto, si se quiere mejorar la satisfacción laboral se debe tomar en cuenta las decisiones de los trabajadores(32).

La remuneración es un indicador importante en el medio laboral ya que los bajos salarios obligan al profesional de enfermería desempeñarse en más de un empleo, asumiendo largas jornadas de trabajo, repercutiendo negativamente en el cuidado del paciente (33).

El factor de relaciones humanas abarca a la relación interpersonal con el jefe, es ahí donde el trabajador considera saber lo que su jefe espera de él. Por su parte la relación interpersonal positiva con sus compañeros de trabajo genera la satisfacción de la persona (34).

En las condiciones de trabajo, es fundamental que toda institución debe considerar el tiempo que pasa el empleado en su entorno laboral, por lo que es importante mejorar el área de trabajo con espacios amplios, iluminación adecuada, proporcionar tecnologías de información actualizada; todo ello con la finalidad de contribuir en la satisfacción laboral del trabajador y mejorar su desempeño (35).

La poca prueba que existe sobre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del profesional de la salud alentó a los investigadores a realizar el presente estudio donde se evaluó la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud del Policlínico Policial Enrique Torres Gonzales Huancayo. Es primordial desarrollar la investigación en torno al personal de salud; ya que cualquier desmotivación afecta en la estabilidad emocional llevando a sufrir estrés laboral. Durante nuestra estancia en el Policlínico Policial Enrique Torres González, se constató que la mayoría de los trabajadores muestran una actitud negativa hacia la institución donde laboran; manifestando sentirse estresados y cansados por la carga de trabajo.

El estrés laboral es un problema cada vez más común, sin embargo, a pesar de los programas de tratamiento y prevención, no se vieron resultados favorables. Lo que hace la importancia de formular lo siguiente:

5 Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023? Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el síndrome de burnout del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023?

La investigación se justifica según conveniencia; debido a que en la actualidad algunas organizaciones descuidan el bienestar laboral de sus empleados, lo que contribuye a una elevada rotación de personal y a menudo a la ausencia de trabajadores. Justificación según impacto social, al conocer la incidencia del síndrome de burnout permite prevenir las consecuencias negativas a corto y largo plazo, llevando a mejorar la satisfacción laboral del enfermero y del usuario. Justificación teórica, la presente investigación contribuye con conocimientos científicos sobre la asociación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud. Justificación práctica, los resultados de la investigación son elementos que facilitan comprender a las variables de estudio para un adecuado abordaje en programas de gerencia del talento humano de dicho servicio, así mismo se puede proponer acciones de prevención con el fin de disminuir el síndrome de burnout y mejorar la satisfacción laboral. Justificación metodológica, la presente investigación sirve como referencia bibliográfica para futuros estudios de similar índole y como base para un aporte metodológico.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023. Objetivos Específicos: Identificar el nivel del síndrome de burnout del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023. Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

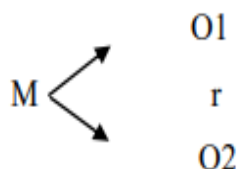
Hipótesis: Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023. Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básica debido a que se usó información teórica en una determinada situación para generar mayor información. Así mismo fue de tipo descriptivo correlacional porque se estableció una relación estadística entre las variables de estudio; de diseño no experimental, ya que no existió intervención de ningún tipo por parte de los investigadores y de corte transversal debido a que se aplicó los instrumentos a la muestra en un solo tiempo y espacio (36).

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Personal de salud.

O₁: Síndrome de Burnout.

r: Relación entre las variables.

O₂: Satisfacción laboral.

2.2. Operacionalización de variables (Anexo 2)

2.3. Población muestra y muestreo

La población para la presente investigación estuvo conformada por 130 personales de salud que laboran en policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

El diseño muestral fue probabilístico, de aleatorio simple este tipo de muestreo es referido a la elección de unidades donde cada elemento tiene los mismo criterios probabilísticos para su elegibilidad (37).

Por ello, se aplicó la siguiente expresión matemática:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$
$$n = \frac{130 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (130-1) + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$n = 97$

10 Donde:

$N = 130$

$Z = 1.96$

$p = \text{proporción de aceptación} = 0.5$

$q = \text{proporción de rechazo} = 0.5$

$e = 0.05$

Por ende, la muestra fue 97 trabajadores de salud de diferentes áreas del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

Criterios de inclusión

Los profesionales de la salud que laboran en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

Todo personal de salud que aceptó participar del estudio después de dar a conocer los objetivos propuestos, así como los beneficios y el rigor ético.

Criterios de exclusión

No podrán ser parte del estudio de investigación las internas de enfermería y/o estudiantes, tampoco el personal que no acepte ser parte del presente estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de investigación usada en la investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario; para la variable Síndrome de Burnout fue el instrumento elaborado por la investigadora Guía A. (2022), compuesta de 15 preguntas, dividida en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; que serán valoradas según la siguiente escala donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. El instrumento fue validado por 3 jueces expertos especialistas en el tema de las cuales 2 cuentan con grado de Doctor y 1 con grado de Magister (Anexo 6).

El cuestionario fue validado por Guía A. a través de Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,926; la cual demuestra que el instrumento es altamente confiable (Anexo 7) (10).

Así mismo para medir la variable de satisfacción laboral se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario test de satisfacción laboral de Herzberg, compuesta de 27 preguntas que abarca 2 dimensiones: Factores Intrínsecos (12 preguntas) y factores

Extrínsecos (15 preguntas). El instrumento fue validado por 8 juicios de expertos de las cuales 6 cuentan con grado de maestría y 2 con grado de doctorado.

Se halló la confiabilidad del instrumento a través de la prueba estadística de coeficiente de proporción de rangos obteniendo un valor de 0.9, demostrando así que el instrumento es altamente confiable (Anexo 7) (38).

2.5. Procedimiento

Después de la aprobación del proyecto por parte de la universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, se procedió a presentar ante la Jefatura de la Clínica Policial Enrique Torres González Huancayo, una solicitud con fin de adquirir la autorización para la recolección de los datos correspondientes y proceder con el estudio. Posteriormente se explicó a los participantes sobre los objetivos y beneficios de la investigación, quienes aceptaron participar del estudio y firmaron el consentimiento informado. Después de completar la encuesta, se verifica la calidad de las respuestas respetando en todo momento los principios bioéticos.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos adquiridos se ingresaron en el paquete estadístico SPSS versión 26 para su procesamiento; así mismo los resultados fueron representados según a los objetivos planteados en un cuadro estadístico de doble entrada con su respectivo gráfico de barras, mostrando la frecuencia numérica y porcentual. Se aplicó también la estadística inferencial con un nivel de confianza del 95% con fin de contrastar la hipótesis planteada, así determinar la relación entre las variables de estudio.

El resultado de la primera variable se calificó según al siguiente baremo:

Nivel	Síndrome de burnout
Bajo	28-40
Medio	41-52
Alto	53-66

El resultado de la segunda variable se calificó según al siguiente baremo:

Nivel	Satisfacción laboral
Insatisfecho	27-46
Medianamente satisfecho	47-68
Satisfecho	69-81

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación fue diseñada para respetar los principios bioéticos a lo largo de la investigación: Principio de autonomía; el profesional de la salud fue informado de los objetivos del estudio, frente a ello eligieron voluntariamente participar o no de la investigación. Principio de beneficencia; las respuestas fueron eminentemente anónimas y fueron usados únicamente con fines académicos. Principio de no maleficencia; se garantizó la salud física y psicológica del personal de la salud que es investigada. Principio de justicia; durante el desarrollo de la investigación, los trabajadores de la salud fueron tratados con justicia y dignidad, sin discriminación de ningún tipo.

III. RESULTADOS

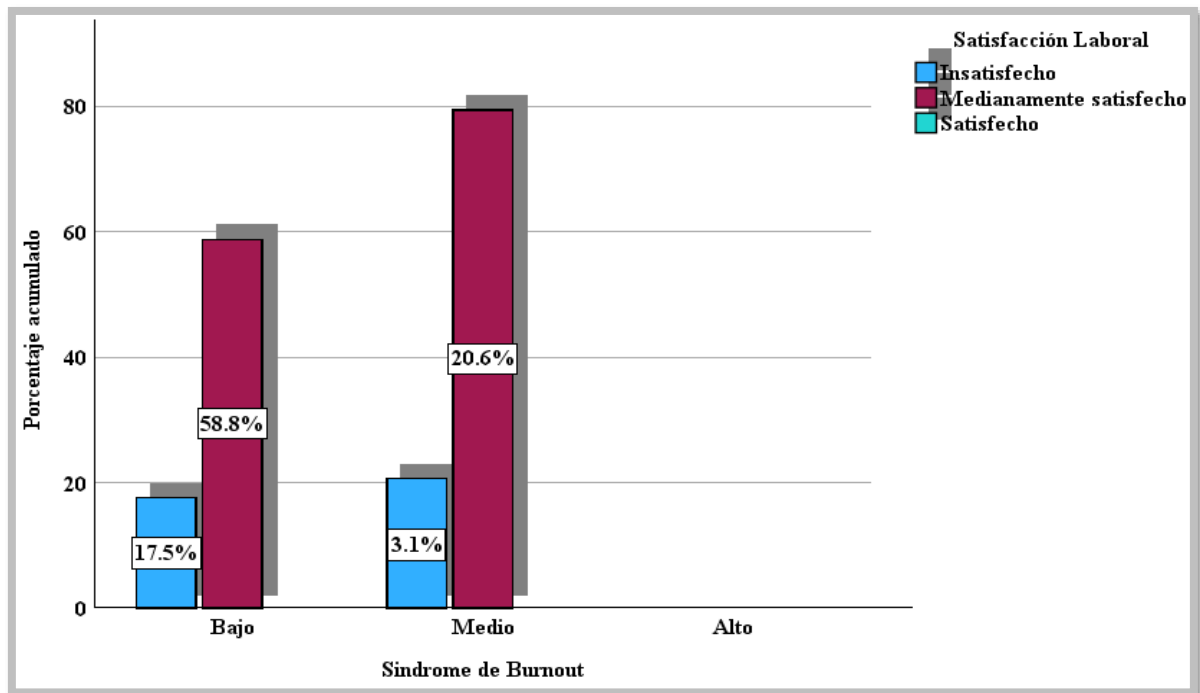
Tabla N° 1

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023

		Satisfacción Laboral			Total	
		Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho		
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	17	57	0	74
		% del total	17.5%	58.8%	0%	76.3%
	Medio	Recuento	3	20	0	23
		% del total	3.1%	20.6%	0%	23.7%
	Alto	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0%	0%	0%	0%
Total	Recuento	20	77	0	97	
	% del total	20.6%	79.4%	0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario de recolección de datos de síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Gráfico N° 1



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla N° 1 y gráfico N° 1 se observa del 100% (97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo que el mayor porcentaje fue de 58.8% (57) que se encuentran en un nivel bajo de síndrome de Burnout y manifiestan estar medianamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 20.6% (20) tienen un nivel medio de síndrome y se sienten medianamente satisfechos, seguida del 17.5% (17) con nivel bajo y muestran insatisfacción laboral, el 3.1% (3) con nivel medio y muestran insatisfacción laboral, finalmente nadie presenta un nivel alto de síndrome de burnout ni refieren estar satisfechos.

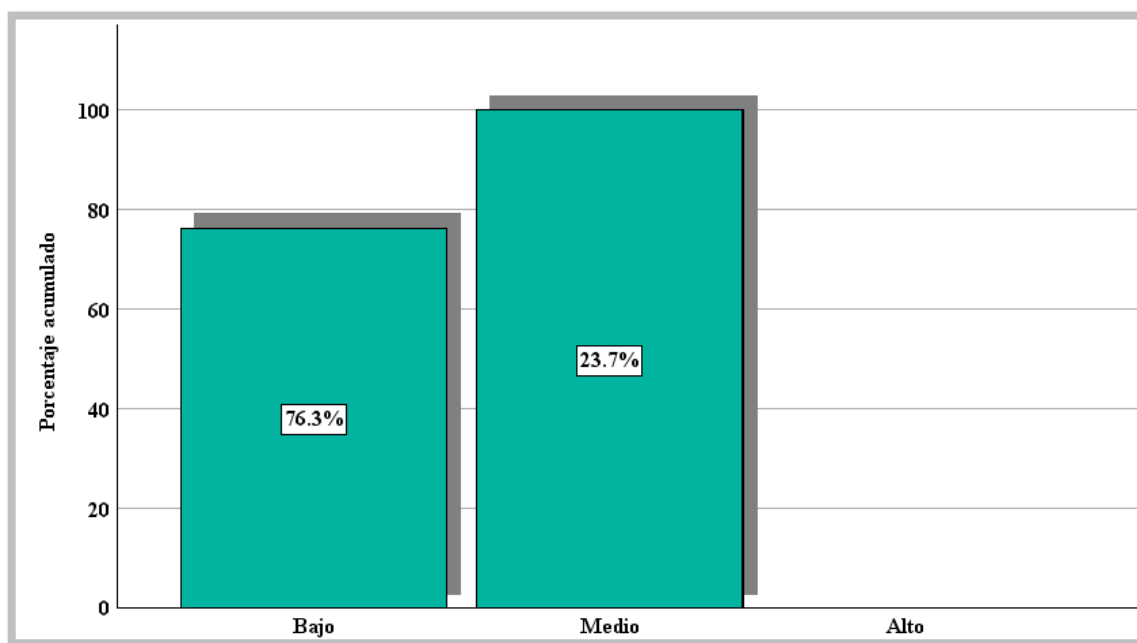
Tabla N° 2

Síndrome de Burnout del personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	74	76.3%
Medio	23	23.7%
Alto	0	0%
Total	97	100.0%

Fuente: Cuestionario de recolección de datos de síndrome de Burnout.

Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia.

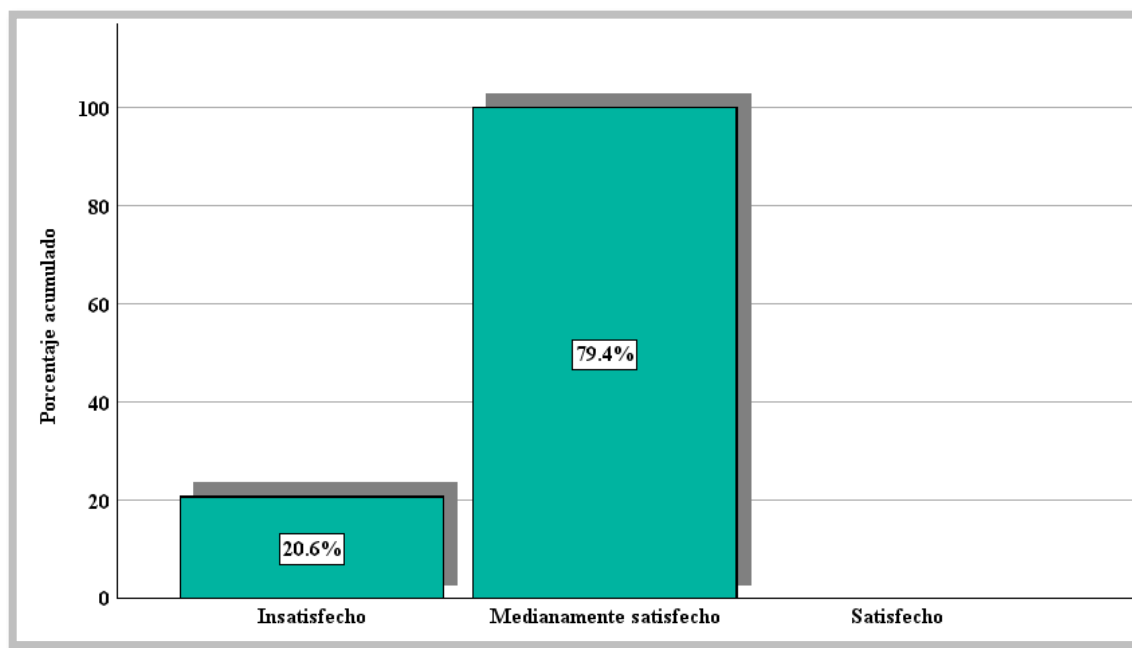
Interpretación: En la Tabla N° 2 y gráfico N° 2 se observa del 100% (97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo que el 76.3% (74) presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout, seguida del 23.7% (23) que presentan nivel medio de síndrome; finalmente nadie presenta nivel alto de síndrome de Burnout.

Tabla N° 3

Satisfacción laboral del personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	20	20.6%
Medianamente satisfecho	77	79.4%
Satisfecho	0	0%
Total	97	100.0%

Gráfico N° 3



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la Tabla N° 3 y gráfico N° 3 se observa del 100% (97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo que el 79.4% (77) se

sienten medianamente satisfecho con su trabajo, seguida del 20.6%(20) que refieren estar insatisfechos, y nadie muestra una satisfacción laboral.

3.1 Prueba de Hipótesis

Se desarrolla finalmente la contrastación de la hipótesis de que existe relación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud.

3.1.1 Planteamiento de hipótesis estadística

Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

3.1.2 Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3.1.3 Regla de decisión

Si: $p - \text{valor} < \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Si: $p - \text{valor} \geq \alpha \rightarrow \text{Se acepta la } H_0$

Resultados

Tabla 4

Correlación entre el Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023

			Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1.000	0.125
		Sig. (bilateral)	.	0.047
		N	97	97
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.125	1.000
		Sig. (bilateral)	0.047	.
		N	97	97

Fuente: Resultados de los cuestionarios aplicados al personal de salud

3.2 Decisión estadística

1 Con un nivel de significancia al 95%, se observa que el valor calculado es menor que el asumido ($0.047 < 0.05$), lo que indica aceptar a la hipótesis alterna y rechazar a la nula. Por consiguiente, existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral. Así mismo, el valor calculado del Rho de Spearman es de 0.125, que, según la tabla de análisis, existe una fuerza de correlación (positiva) muy baja.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se observa del 100% (97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo que el mayor porcentaje fue de 58.8% (57) que se encuentran en un nivel bajo de síndrome de Burnout y manifiestan estar medianamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 20.6% (20) tienen un nivel medio de síndrome y se sienten medianamente satisfechos, seguida del 17.5% (17) con nivel bajo y muestran insatisfacción laboral, el 3.1% (3) con nivel medio y muestran insatisfacción laboral. De otro lado se determinó que existe relación positiva muy baja entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023 con p-valor ($\text{sig.} = 0,047 < 0,05$). Estos resultados son similares a los hallazgos de Guía A. donde determinó que existe relación positiva media entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral (0.425). También son similares al estudio de Cachi W. donde concluye que existe relación significativa entre las variables de síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($p = 0,049 \leq 0,05$; $\text{Rho} = 0,120$). Sin embargo, los resultados de la presente investigación difieren con los hallazgos de Falconi Y. y Hernández R. quien demuestra que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Frente a ello los directivos deben poner énfasis en identificar los factores intrínsecos que hacen referencia a la necesidad de motivación de los empleados que están relacionados con las actividades que realizan, y que según Herzberg (1954) el contenido y tipo de trabajo son factores que generan satisfacción en la persona. Mientras que el indicador de desarrollo, logro y realización hacen mención de que las personas prefieren trabajos donde puedan emplear sus facultades y capacidades, permitiendo así su libertad de un buen rendimiento frente a las actividades(28). Así mismo; la satisfacción laboral hace énfasis al reconocimiento propio de los logros o resultados indirectos esperados del trabajo, a las oportunidades que ofrece el medio laboral de poder realizar las cosas que le gustan y donde mayormente destacan, son aquellos factores que mejora la satisfacción personal (30).

Respecto al objetivo específico 1 y analizando el síndrome de Burnout se observa que del 100% (97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo que el 76.3% (74) presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout, seguida del 23.7% (23) que presentan nivel medio de síndrome; finalmente nadie presenta nivel alto de síndrome de Burnout. Estos resultados son similares al estudio de Cachi W. que en su trabajo de investigación muestra que de 268 profesionales de la salud el 40.3% presentan síndrome

de burnout moderada. Y al estudio de Guía A. donde evidencia que el 47,06% presenta nivel medio de síndrome de burnout mientras que el 45,88% presenta un nivel bajo. Sin embargo, es diferente al estudio desarrollado por Yslado M. y Et al. ya que los resultados muestran que el 33.3% de personal de salud presentan un síndrome de burnout alto. Estos hallazgos son respaldados por la base teórica donde se define al síndrome de burnout como un desgaste profesional (cansancio físico, mental y emocional), generado por el estrés laboral que aparece de la relación con sus compañeros o pacientes y de las malas condiciones en la que se encuentra laborando, los más propensos a sufrir de dicho síndrome son los profesionales de la salud a nivel mundial por la carga laboral (4). En la Fase de entusiasmo; el individuo se siente entusiasmado con un nuevo proyecto o trabajo, mientras que en la Fase de estancamiento la persona duda de sus capacidades frente a las exigencias de su entorno laboral, manifestándose así el estrés. En la fase de frustración, la persona trabaja sin motivación, sintiéndose como un fracasado. En Fase de apatía sienten que el trabajo parece no tener sentido, ocasionando que disminuyan su ritmo de trabajo y el interés. Finalmente en la fase de quemado es caracterizado por la caída emocional y mental de la persona dañada, trayendo consecuencias en su salud, trabajo y vida extra laboral; en peor de los casos llegando al punto de abandonar el trabajo; debido a que no encuentra sentido a su vida(21).

Referente al objetivo específico 2 y analizando la satisfacción laboral se observa que del 100%(97) del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo; el 79.4% (77) se sienten medianamente satisfecho con su trabajo, seguida del 20.6% (20) que refieren estar insatisfechos, y nadie muestra una satisfacción laboral. Estos resultados son diferentes al estudio desarrollado por Agüero E. quien muestra que de la totalidad de la población el 71,4% presenta un nivel alto de realización personal. De igual forma el estudio de Guía A. evidencia que el 11,76% presenta satisfacción laboral alto y el 64,71% bajo. También es semejante a los hallazgos de Vásquez V., Adriana J. y Gómez J. donde el 52.6% de trabajadores de salud manifiestan una satisfacción laboral. El fundamento teórico relacionado define a la satisfacción laboral como la percepción positiva o negativa que tiene un empleado de su trabajo y se expresa como el grado de acuerdo entre las expectativas de las personas. La satisfacción es el resultado de una variedad de factores motivadores en todas las características del lugar de trabajo; por otra parte, los factores de higiene enfocan las condiciones de trabajo como el salario, incentivos económicos, seguridad laboral y el ambiente social del trabajo (23). Es fundamental que toda institución

debe considerar el tiempo que pasa el empleado en su entorno laboral, por lo que es importante mejorar el área de trabajo con espacios amplios, iluminación adecuada, proporcionar tecnologías de información actualizada; con la finalidad de contribuir en la satisfacción laboral del trabajador y mejorar su desempeño (35). Por otro lado, existe la insatisfacción constructiva donde la persona siente insatisfacción frente a su trabajo, mientras mantiene su nivel de aspiración por lo cual busca soluciones con tolerancia a la frustración. Sin embargo, la satisfacción fija es donde la persona demuestra insatisfacción laboral, mantiene su nivel de aspiración y no busca posibles soluciones para el problema(27).

V. ³ CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva muy baja entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo 2023 con p-valor ($\text{sig.} = 0,047 < 0,05$).
2. Se identificó que personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo 2023 presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout. en un 76.3% (74).
3. Se identificó que el personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales de Huancayo 2023 se sienten medianamente satisfecho con su trabajo en un 79.4% (77).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del del policlínico policial Enrique Torres Gonzales que elabore estrategias de promoción y prevención, orientadas a fortalecer los mecanismos de afronte emocional del personal de salud, teniendo en cuenta los hallazgos de la presente investigación, dicha estrategia permitiría diagnosticar a tiempo el síndrome de burnout (estrés laboral) y mejorar la satisfacción laboral.
2. A la dirección de recursos humanos: fomentar la creación de iniciativas preventivas de apoyo psicológico con un enfoque en la reducción de la tensión emocional y la sensación de despersonalización, con el objetivo de prevenir de manera temprana posibles problemas de conducta.
3. Por otro lado, se aconseja que los jefes de servicio consideren cuidadosamente las necesidades de los empleados y tomen medidas para mejorar la satisfacción de cada miembro del equipo, ya que desempeñan un papel crucial en las operaciones fundamentales de la empresa. En consecuencia, no se deben descuidar sus necesidades.

REFERENCIAS

1. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2015[citado 2023 Marzo 1];32(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
2. Atalaya M. Satisfacción laboral y productividad. Rev Psicol [Internet]. 1999 [citado 2023 Marzo 5];3(5):46–6. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
3. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. Rev científica Enfermería [Internet]. 2022[citado 2023 Marzo 5];2(2):1–13. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>
4. Cajusol E. Síndrome de Burnout en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nacional Lima Perú 2021 [Internet]. [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastre] Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021[citado 2023 Marzo 5]. Disponible en: [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/557/CAJUSOL BALDEON%20ERIKA MILAGROS-T. ACADEMICO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/557/CAJUSOL%20BALDEON%20ERIKA%20MILAGROS-T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
5. Treviño E, Treviño R, Segovia S, Reyna F, Vallejo B. Burnout en las pymes: una aproximación desde el nivel gerencial. AD Minist [Internet]. 2019[citado 2023 Marzo 5];(35):137–63. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792019000200137
6. Muñoz A, Arias W, Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Rev Chil Neuro-psiquiat [Internet]. 2019[citado 2023 Marzo 5];57(2):139–48. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v57n2/0717-9227-rchnp-57-02-0139.pdf>
7. Ore E, Soto C. Satisfacción laboral y condiciones de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2018 [Internet] [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastre] Lima: Universidad Norbert Wiener;

- 2019[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en:
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS Erik - Soto Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
8. Guzman E, Huarhua C. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Sur 2022 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en:
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/911/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Reyes Y. Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019 [Internet] [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019[citado 2023 Marzo 5]. Disponible en:
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYES GOMERO YENNIFER.pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYES%20GOMERO%20YENNIFER.pdf?sequence=1)
 10. Guia A. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Mestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo; 2022[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
 11. Marcos Y. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de salud del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé 2019 [Internet] [Tesis para optar el Grado académico de Mestro en Ciencias de la Salud, Mención: Gestión en Servicios de Salud] Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. Universidad Peruana Los Andes; 2020[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en:
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1689>
 12. Cachi W. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud asistencial de la red de salud cusco sur, 2021 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Mestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo. 2021[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80488/Cachi_QWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80488/Cachi_QWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Neciosup G. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19 [Internet] [Tesis para optar el grado académico de Mestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2020[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51309/Neciosup_SGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 14. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia [Internet]. 2019[citado 2023 Marzo 8];23(4):325–31. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>
 15. Falconi Y, Hernández R. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en personal del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica 2020 [Internet] [Tesis para optar el título de Profesional de Licenciada en Enfermería] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en: [http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1290/1/Rosa Isabel Hernández Collavino.pdf](http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1290/1/Rosa%20Isabel%20Hern%C3%A1ndez%20Collavino.pdf)
 16. Cubero O, Wray T. Riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Departamento de Hemato oncología, Hospital Nacional de Niños [Internet] [Tesis para optar el grado y título de Maestra Profesional en Enfermería Oncológica] Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2020[citado 2023 Marzo 8]. Disponible en: [https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/81121/TFIA Revisado y listo SEP %2802-06-20%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/81121/TFIA%20Revisado%20y%20listo%20SEP%202802-06-2029.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
 17. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia [Internet]. 2019[citado 2023 Marzo 8];23(4):325–31. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002

18. Agüero E. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por imagen Valencia, Carabobo período enero- diciembre 2016 [Internet] [Tesis para optar título de Especialista en Salud Ocupacional] Valencia: Universidad de Carabobo; 2018[citado 2023 Marzo 10]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6688/eaguero.pdf?sequence=1>
19. Medina A. De regreso a la normalidad: síndrome de burnout en los profesionales de radiología Back. Radiologia [Internet]. 2023[citado 2023 Marzo 10];8338. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rx.2023.04.005>
20. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020[citado 2023 Marzo 10];(70):110–20. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11298/1181>
21. Lezama S. Incidencia y factores asociados con el síndrome de Burnout en anesestesiólogos inscritos a Scare Bolívar Colombia 2019 - 2020 [Internet]. [Tesis para optar el Especialista en Anestesiología] Colombia: Universidad del Sinú Seccional Cartagena; 2020[citado 2023 Marzo 10]. Disponible en: http://repositorio.unisinucartagena.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/419/INCIDENCIA_Y_FACTORES_ASOCIADOS_CON_EL_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_ANESTESIOLOGOS_INSCRITOS_A_SCARE_BOLIVAR_COLOMBIA_2019_-_2020.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Morales F. Análisis de síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Internet]. [Tesis para optar el grado de Mestra profesional en Desarrollo del Talento Humano] Ecuador: Universidad ANdina Simón Bolívar; 2021[citado 2023 Marzo 10]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
23. Fernandez M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morelli D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure Investig [Internet]. 2019[citado 2023 Marzo 10];16(103):2–8. Disponible en:

- <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>
24. Pérez D, Carhuancho I, Mejía H, Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Rev Ciencias Soc* [Internet]. 2023[citado 2023 Marzo 10];XXIX(1):344–56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
 25. Garate W, Orbe M. Satisfacción laboral: caso de estudio en el banco Guayaquil. *Rev Enfoques* [Internet]. 2023[citado 2023 Marzo 10];7(25):98–110. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
 26. Chiquinta G. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque-Chiclayo, 2017 [Internet]. [Tesis para optar el grado académico de Mestro en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo; 2017[citado 2023 Marzo 10]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8473/chiquinta_mg-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
 27. Villegas M. Análisis del clima organizacional según modelo de Litmin y Stringer, en el colegio ABC School y las propuestas de mejora [Internet]. [Tesis para optar el grado de Mestra en Ciencias: Educación, con mención en Gestión y Administración Educativa] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7245/EDMvidimp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 28. Cartagena Y, Peña J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Esscalud Lima 2018 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Mestro de Gerencia en Salud] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4138>
 29. Espejo N, Medina V, Plazas A, Soliz C, Zeballo G. Satisfacción laboral en enfermería [Internet]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 2018[citado 2023 Marzo 15]. 1–88 p. Disponible en: <https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisyr/20191025132242/tesis->

espejo-medina-plazas-soliz-zeballos.pdf

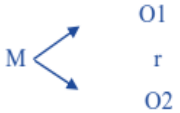
30. Blanco K. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Mestra en Gestión de los Servicios de la Salud] Lima:Universidad César Vallejo; 2018[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25315/Blanco_IKA.pdf?sequence=1
31. Guerrero E, Nieto N. El clima organizacional desde el enfoque de Litwin y Stringer en relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital Cayetano Heredia, año 2015 [Internet]. [Tesis para optar el grado de Mestro de Gestión en Salud] Lima:Universidad Norbert Wiener; 2018[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2936/TESIS_Guerrero_Edi_-_Nieto_Nélida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Arteta V. El efecto del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de electrosur S.A., año 2018 [Internet]. [Tesis para optar el título de Ingeniero Comercial] Tacna:Universidad Privada de Tacna; 2019[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/963/Arteta-Miranda-Viviam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. Rev Adm [Internet]. 2016[citado 2023 Marzo 15];(1):26–42. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
34. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Av en Enfermería [Internet]. 2014[citado 2023 Marzo 15];32(2):217–27. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
35. Ochoa G. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés de los trabajadores de la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017 [Internet]. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios

- Internacionales] Tacna: Universidad Alas Peruanas; 2017[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6584/Tesis_Relacion_Nivel_Satisfaccion_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet] 6th ed. México; [Consultado el 23 de agosto de 2023] 1390. 99–117 p.
 37. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. 2006 [Consultado el 23 de agosto de 2023]. 239 p.
 38. Morales G. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico-Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019 [Internet]. [Tesis para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional “Área del Cuidado Profesional: Especialista en Centro Quirúrgico”]Lambayeque:Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2020[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
 39. Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019 [Internet]. [Tesis para optar el Título de Licenciado en Enfermería] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019[citado 2023 Marzo 15]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3115/TESIS_Rojas_Yohon.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel del síndrome de burnout del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p>	<p>Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional - Realización personal - Despersonalización <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Factores motivadores e intrínsecos - Factores higiénicos o extrínsecos 	<p>Tipo de investigación: descriptivo de enfoque cuantitativo, de nivel básico. Con diseño no experimental y de corte transversal.</p> <p>Esquema:</p>  <p>M: Personal salud O1: Síndrome de Burnout r: Relación entre las variables O2: Satisfacción laboral</p> <p>Población: Conformada por 130 profesionales de la salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.</p> <p>Muestra: Fue determinada según el muestreo probabilístico y se contó con la participación de 97 profesionales de la salud.</p> <p>Técnicas: V1 y V2 = encuesta Instrumento: V1 y V2 = cuestionario</p>

ANEXO 02

TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Síndrome de Burnout	Es una irregularidad generada como respuesta al estrés laboral, dañando principalmente a profesionales que tienen trato directo con otras personas; como médicos, enfermeras y profesores.	Es una enfermedad mental; a la que llega el dónde el individuo experimenta estrés en un nivel alto; si no se toman las precauciones a tiempo, ocasionan daños serios tanto a la parte física como psicológica.	Agotamiento emocional	Fatiga	Ordinal	Bajo 28-40 Medio 41-52 Alto 53-66
			Despersonalización	Pérdida de energía		
				Inestabilidad		
			Realización personal	Indiferencia		
				Desempeño del personal		
				Realización del trabajo		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado que éste vez realizadas las diferentes aspiraciones (39).	Es el estado emocional positivo del personal de salud resultado de una percepción sensorial y de las experiencias laborales.	Factores motivadores e intrínsecos	Desarrollo, logro y realización	Cualitativa Ordinal	Insatisfecho 27 - 46 Medianamente satisfecho 47 - 68 Satisfecho 69 - 81
				Reconocimientos		
				Desarrollo del trabajo		
				Responsabilidad		
			Factores higiénicos o extrínsecos	Promoción y ascenso		
				Supervisión		
				Remuneración		
				Relaciones humanas		
Condiciones de trabajo						

Anexo 03

Instrumento de recolección de datos

Autor: Guía A. (2022)

Título: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo-2023.

Presentación: El presente cuestionario es aplicado con fines académicos, el cual permitirá conocer el nivel de síndrome de burnout de los profesionales de la salud que laboran en el policlínico policial Enrique Torres; por ello le solicitamos brindar una información verídica. Agradezco su cooperación.

DATOS GENERALES:

Fecha de Encuesta :.....

Edad :.....años.

Sexo : Masculino () Femenino ()

Tiempo de servicio:

- Menos de un año.
- De 1 a 3 años.
- De 4 a 6 años.
- De 7 a 9 años.
- De 10 a más años.

PARTE I: SINDROME DE BURNOUT (15 ITEMS)

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y señale con una “X” la alternativa que usted considere que es el apropiado, de acuerdo a sus propias vivencias.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

No	DIMENSIONES / ítems	ESCALA				
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
FATIGA		1	2	3	4	5
1	¿Consideras que se pone de manifiesto el cansancio del personal en sus labores de manera frecuente?					

2	¿Se tiene con frecuencia personal con agotamiento por la tensión que pasan en sus labores?					
3	¿La presión laboral es un factor que causa fatiga en el personal del policlínico?					
PÉRDIDA DE ENERGÍA		1	2	3	4	5
4	¿Existe mayor agotamiento en los turnos nocturnos?					
5	¿Considera que el trabajo intenso ocasiona en la persona decadencia física?					
DESPERSONALIZACIÓN						
INESTABILIDAD		1	2	3	4	5
6	¿Considera que la presión laboral es causal de desmotivación en el personal del policlínico?					
7	¿Existen evidencias en el personal que tienen alto malestar por la labor de alta responsabilidad?					
INDIFERENCIA		1	2	3	4	5
8	¿Considera que la falta de motivación al personal del policlínico se debe a que los responsables del área no les apoyan con sus requerimientos?					
9	¿Considera que la falta de empeño del personal de salud se debe a alta presión personal?					
10	¿Las urgencias permanentes es motivo de cansancio y Desmotivación?					
REALIZACIÓN PERSONAL						
DESEMPEÑO DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
11	¿Por presión al personal el desempeño es deficiente?					
12	¿Consideras que falta personal para cubrir la alta demanda de pacientes en el policlínico?					
13	¿El desempeño del personal se ve limitado por exceso de pacientes?					
REALIZACIÓN DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
14	¿La labor del personal se realiza respetando los turnos y horarios asignados?					
15	¿Considera que en el trabajo el personal cumple acabadidad sus funciones?					

Muchas gracias.

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG

Autor: Guía A. (2022)

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo-2023.

Presentación: El presente cuestionario sirve para conocer su nivel de satisfacción laboral. Los resultados serán usados solo con fines de estudio con carácter anónimo y confidencial.

Instrucciones: Lee detenidamente y solo marque una alternativa que considere usted la correcta.

DATOS GENERALES

1. **Edad:** _____ años
2. **Sexo:**
 - a) Femenino ()
 - b) Masculino ()
3. **Grado:** :.....
4. **Tiempo de experiencia profesional en el área**
 - a) 2 a 4 años ()
 - b) 5 a 10 años ()
 - c) 10 años a mas ()

FACTORES MOTIVADORES O INSTRINSECOS			
Variables	Satisfacción	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Desarrollo, logro y realización			
1. Tener la posibilidad de que, en el trabajo, te dejen hacer las cosas en las que más destacas y te guste.			
2. Que las tareas de tu puesto de trabajo sean acordes a tus capacidades y personalidad.			

Reconocimientos			
3. Que tu jefe, reconozca los trabajos bien hechos.			
4. Que tu jefe, preste atención a la calidad de tu trabajo.			
5. Las actividades de tu puesto de trabajo.			
6. Que ten la libertad para realizar y organizar el trabajo a tu manera.			
7. Que tu puesto cuente con tareas variadas, creativas y desafiantes.			
Responsabilidad			
8. Que tu trabajo tenga cierta responsabilidad.			
9. Que tengas participación en las decisiones de tu departamento.			
10. Que el trabajo que realizas sea importante.			
Promoción y ascenso			
11. Que en el trabajo te den formación y capacitación.			
12. Que existan oportunidades de promoción y ascenso.			
FACTORES HIGIENICOS O EXTRINSECOS			
Variables	Satisfacción	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Supervisión			
13. Con el apoyo que recibes de tu jefe.			
14. Que tu jefe tenga una formación profesional acorde a su puesto.			
15. Con la forma en la que tu jefe supervisa, organiza y dirige el trabajo,			
Políticas generales de la organización.			
16. Con el cumplimiento del régimen y leyes laborales.			
17. Con la organización de turnos horarios en el trabajo.			
18. Con las normas y políticas generales de la institución.			

Remuneración			
19. Que el sueldo sea acorde al trabajo que realizas.			
20. Que el sueldo básico sea el del régimen laboral.			
21. El dinero que recibo como premio e incentivos.			
Relaciones humanas			
22. El trato que recibes de tu jefe			
23. Las relaciones con los compañeros de tu trabajo.			
24. Que en tu centro de trabajo te traten con igualdad y justicia.			
Condiciones de trabajo			
25. La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo.			
26. Los recurso e instrumentos que tengo para hacer mi trabajo.			
27. La comodidad del ambiente de trabajo.			

Muchas gracias

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He leído el documento, entiendo las declaraciones que se mencionan en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo,.....

Con DNI N°....., de nacionalidad.....

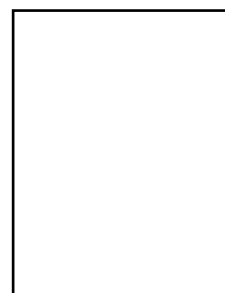
mayor de edad o autorizado por mi representante legal, con domicilio actual en

.....

consiento en participar en la investigación denominada:

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023. He sido informado de los objetivos de la investigación.

Para lo cual firmo al pie en señal de conformidad.



.....

Apellidos y Nombres/Firma

DNI:

Huella digital

ANEXO 5

SOLICITUD PRESENTADA PARA DESARROLLAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SOLICITUD: Permiso para realizar trabajo de investigación, Encuesta

SEÑORA CORONEL SPNP JEFE DEL POLICLINICO POLICIAL HUANCAYO SC.

Yo, Rosario Elba ORIHUELA GONZALES S3 SPNP con CIP 32322518 identificada con DNI: 71127672 y Ana MEZA RIVERA identificada con DNI 73858702. Nos presentamos ante usted respetuosamente y exponemos.

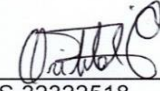
Que habiendo culminado la carrera profesional de Enfermería en la universidad privada ROOSVELT- HUANCAYO solicitamos a usted permiso para poder realizar el trabajo de investigación titulada "SINDROME DE BUNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN EL POLICLINICO POLICIAL ENRIQUE TORRES GONZALES HUANCAYO 2023" Para optar el grado de Licenciada en Enfermería.

POR LO EXPUESTO:

A ud., mi CORONEL SPNP, solicito acceder a mi petición, por ser justicia que espero alcanzar.

Huancayo 04 de Agosto del 2023


Ana MEZA RIVERA
DNI 73858702


SS 32322518
Rosario E ORIHUELA GONZALES
S3 SPNP



ANEXO 6

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Instrumento: Síndrome de Burnout

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Juan Máximo Santa

Cruz

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresar mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título de magister en Gestión de los Servicios de Salud.

El título del proyecto de investigación es: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos de mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Lic. Guia Quintanilla Amparo Monica
DNI: 09836641

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Consideras que se pone de manifiesto el cansancio del personal en sus labores de manera frecuente?	x		x		x		
2	¿Se tiene con frecuencia personal con agotamiento por la tensión que pasan en sus labores?	x		x		x		
3	¿La presión laboral es un factor que causa fatiga en el personal de emergencia?	x		x		x		
4	¿Existe mayor agotamiento en los turnos nocturnos?	x		x		x		
5	¿Considera que el trabajo intenso ocasiona en la persona decadencia física?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Considera que la presión laboral es causal de desmotivación en el personal de emergencia?	x		x		x		
7	¿Existen evidencias en el personal que tienen alto malestar por la labor de alta responsabilidad?	x		x		x		
8	¿Considera que la falta de motivación al personal de emergencia se debe a que los responsables del área no les apoyan con sus requerimientos?	x		x		x		

9	¿Considera que la falta de empeño del personal de emergencia se debe a alta presión personal?	x		x		x	
10	¿Las urgencias permanentes es motivo de cansancio y desmotivación?						
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Sí	No	Sí	No	Sí	No
11	¿Por presión al personal el desempeño es deficiente?	x		x		x	
12	¿Consideras que falta personal para cubrir la alta demanda de pacientes en emergencia?	x		x		x	
13	¿El desempeño del personal se ve limitado por exceso de pacientes hospitalizados?	x		x		x	
14	¿La labor del personal se realiza respetando los turnos y horarios asignados?	x		x		x	
15	¿Considera que en el trabajo el personal cumple a cabalidad sus funciones?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Santa Cruz Carhuamaca

DNI: 09328938

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

28 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 JUAN MAXIMO
 SANTA CRUZ CARHUAMACA
 Ingeniero Industrial
 CIP N° 243055

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Panta Salazar Javier Francisco

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresar mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título de magister en Gestión de los Servicios de Salud.

El título del proyecto de investigación es: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos de mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



LIC. Guia Quintanilla Amparo Monica

DNI: 09836641

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Consideras que se pone de manifiesto el cansancio del personal en sus labores de manera frecuente?	x		x		x		
2	¿Se tiene con frecuencia personal con agotamiento por la tensión que pasan en sus labores?	x		x		x		
3	¿La presión laboral es un factor que causa fatiga en el personal de emergencia?	x		x		x		
4	¿Existe mayor agotamiento en los turnos nocturnos?	x		x		x		
5	¿Considera que el trabajo intenso ocasiona en la persona decadencia física?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Considera que la presión laboral es causal de desmotivación en el personal de emergencia?	x		x		x		
7	¿Existen evidencias en el personal que tienen alto malestar por la labor de alta responsabilidad?	x		x		x		
8	¿Considera que la falta de motivación al personal de emergencia se debe a que los responsables del área no les apoyan con sus requerimientos?	x		x		x		

9	¿Considera que la falta de empeño del personal de emergencia se debe a alta presión personal?	x		x		x		
10	¿Las urgencias permanentes es motivo de cansancio y desmotivación?							
DIMENSIÓN 3: Realización personal		S	No	Sí	No	S	No	
		í				í		
11	¿Por presión al personal el desempeño es deficiente?	x		x		x		
12	¿Consideras que falta personal para cubrir la alta demanda de pacientes en emergencia?	x		x		x		
13	¿El desempeño del personal se ve limitado por exceso de pacientes hospitalizados?	x		x		x		
14	¿La labor del personal se realiza respetando los turnos y horarios asignados?	x		x		x		
15	¿Considera que en el trabajo el personal cumple a cabalidad sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Panta Salazar Javier Francisco

DNI: 02636381

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública

28 de noviembre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Javier Francisco Panta Salazar
DNI. 02636381

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Gerónimo Blas Chávez

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresar mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título de magister en Gestión de los Servicios de Salud.

El título del proyecto de investigación es: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos de mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Lic. Guia Quintanilla Amparo Monica

DNI: 09836641

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	¿Consideras que se pone de manifiesto el cansancio del personal en sus labores de manera frecuente?	x		x		x		
2	¿Se tiene con frecuencia personal con agotamiento por la tensión que pasan en sus labores?	x		x		x		
3	¿La presión laboral es un factor que causa fatiga en el personal de emergencia?	x		x		x		
4	¿Existe mayor agotamiento en los turnos nocturnos?	x		x		x		
5	¿Considera que el trabajo intenso ocasiona en la persona decadencia física?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	¿Considera que la presión laboral es causal de desmotivación en el personal de emergencia?	x		x		x		
7	¿Existen evidencias en el personal que tienen alto malestar por la labor de alta responsabilidad?	x		x		x		
8	¿Considera que la falta de motivación al personal de emergencia se debe a que los responsables del área no les apoyan con sus requerimientos?	x		x		x		

9	¿Considera que la falta de empeño del personal de emergencia se debe a alta presión personal?	x		x		x		
10	¿Las urgencias permanentes es motivo de cansancio y desmotivación?							
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Por presión al personal el desempeño es deficiente?	x		x		x		
12	¿Consideras que falta personal para cubrir la alta demanda de pacientes en emergencia?	x		x		x		
13	¿El desempeño del personal se ve limitado por exceso de pacientes hospitalizados?	x		x		x		
14	¿La labor del personal se realiza respetando los turnos y horarios asignados?	x		x		x		
15	¿Considera que en el trabajo el personal cumple a cabalidad sus funciones?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gerónimo Blas Chávez

DNI:

098210403

Especialidad del validador: Magister en Ingeniería de sistemas

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

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

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



Gerónimo Blas Chavez

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. 28 de noviembre del 2021

ANEXO 7

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	15

Del resultado logrado se tiene una confiabilidad excelente para el síndrome de Burnout.

Rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa	Rango
>0.9 a 0.95	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
>0.5	Inaceptable

Fuente: Frías (2019)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Σ r _i	Promedio r _i	Proporción de rango de cada ítem
1	4	3	4	4	4	3	4	4	30	3.44	0.94
2	4	3	3	3	3	3	3	3	27	3	0.84
3	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3.44	0.94
4	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	0.84
5	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3.44	0.94
6	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.44	0.94
7	4	3	3	3	4	4	3	3	27	3	0.84
8	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3.44	0.94
9	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	0.84
Total											8.06

$$CPR = \frac{PPR_i}{N} \quad CPR = \frac{8.06}{9} \quad 0.9$$

COEFICIENTE DE PROPORCIÓN DE RANGOS CORREGIDO

$$CPRc = CPR - Pe$$

$$0.9 > 0.8 \text{ alta}$$

Según las especialistas, existe una alta validez de contenido y concordancia entre jueces, esto se evidencia al calcular el Coeficiente de Proporción de Rangos que alcanzó un 90%, por lo que, se puede concluir que el instrumento es altamente válido cuantitativamente para el logro de los objetivos planteados en la presente investigación.

70	45	2	29	4	3	3	1	4	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2
71	33	2	14	4	4	3	2	4	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2
72	29	1	15	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2
73	44	1	16	4	4	4	2	4	2	1	2	3	2	1	2	3	3	4
74	45	2	27	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	3	4
75	35	1	20	4	4	3	2	5	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4
76	34	2	25	3	4	4	1	5	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2
77	33	2	2	3	3	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2
78	30	1	7	3	3	2	1	5	3	2	2	2	2	2	1	2	4	3
79	36	1	16	3	3	2	1	5	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2
80	34	2	15	4	4	2	1	5	2	2	2	2	1	1	1	2	4	3
81	30	1	14	3	3	1	1	4	3	2	2	2	1	1	2	2	4	3
82	44	2	10	4	4	3	1	4	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3
83	54	2	28	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	1	2	2	4	3
84	57	1	19	4	4	3	1	5	3	2	2	3	2	2	1	3	4	3
85	49	2	19	3	3	1	2	5	2	1	1	2	2	1	2	2	4	4
86	47	1	30	3	4	2	2	5	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4
87	36	1	32	4	3	2	2	4	3	1	1	3	2	1	2	2	3	4
88	33	1	21	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3
89	37	1	9	4	3	2	3	4	3	1	1	2	2	1	2	2	3	3
90	29	1	15	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3
91	30	1	18	4	3	4	2	5	2	2	1	3	2	1	1	3	4	2
92	36	1	6	3	4	4	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
93	40	1	4	4	2	5	2	4	1	2	1	2	2	2	1	3	4	4
94	43	1	15	4	4	3	2	5	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4
95	40	1	10	4	3	2	2	4	3	1	3	2	2	2	1	2	4	3
96	44	1	12	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3
97	39	1	16	4	3	3	2	4	3	2	1	2	2	2	1	2	3	4

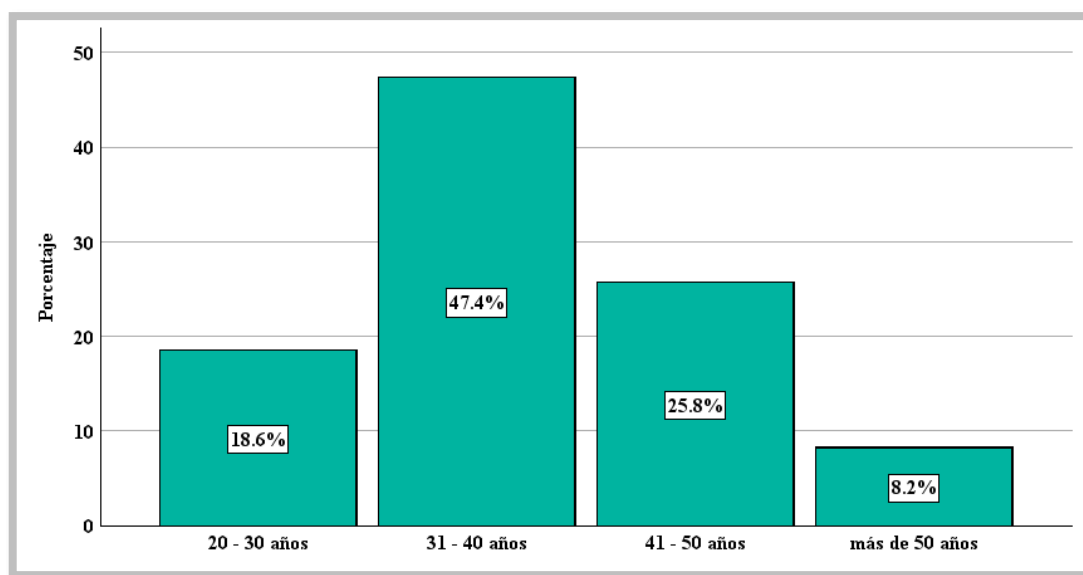
ANEXO 9 DATOS GENERALES

Tabla 5: Edad

Rango	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30 años	18	18.6%
31 - 40 años	46	47.4%
41 - 50 años	25	25.8%
51 años a más	8	8.2%
Total	97	100.0%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 4: Edad



Fuente: Elaboración de las autoras Orihuela E. y Meza A.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 5 y gráfico 4, que del total del 100% (97) personales de la salud, el 47.4%(46) tienen edades que oscilan de 31-40 años, mientras que del 25.8% (25) sus edades oscilan de 41 – 50 años, del 18.6%(18) sus edades oscilan de 20 - 30 años y del 8.2%(8) sus edades oscilan de 51 años a más.

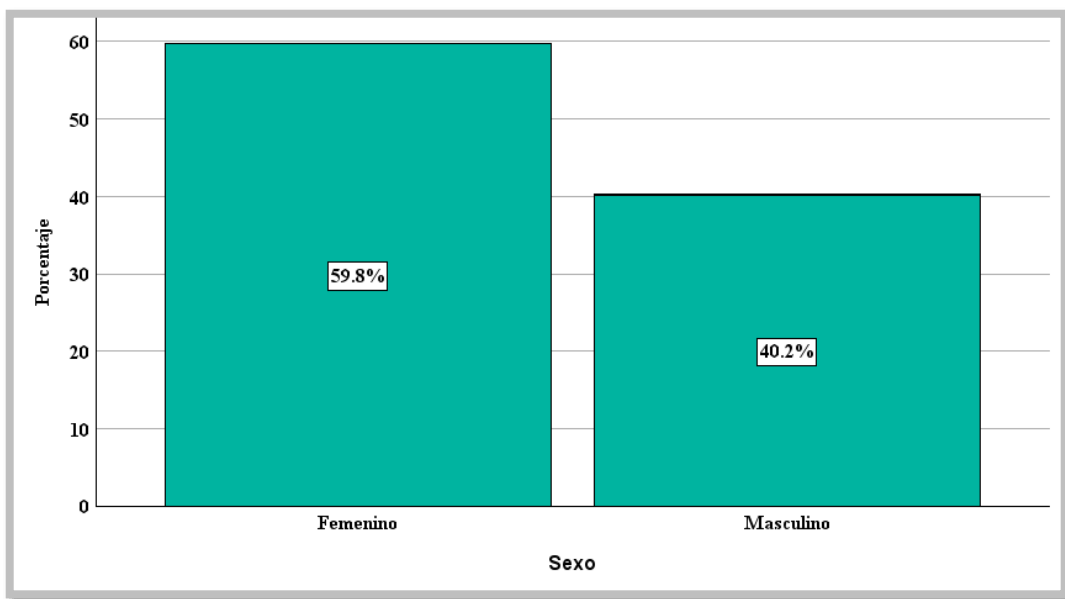
Por lo tanto, el 47.4% del personal de la salud del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo-2023, tienen edades de 31 a 40 años.

Tabla 6: Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	58	59.8%
Masculino	39	40.2%
Total	60	100.0%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 5: Sexo



Fuente: Elaboración de las autoras Orihuela E. y Meza A.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 6 y gráfico 5, que del total del 100% (97) profesionales de la salud encuestados, el 59.8%(58) son de sexo femenino y solo el 40.2% (39) son de sexo masculino.

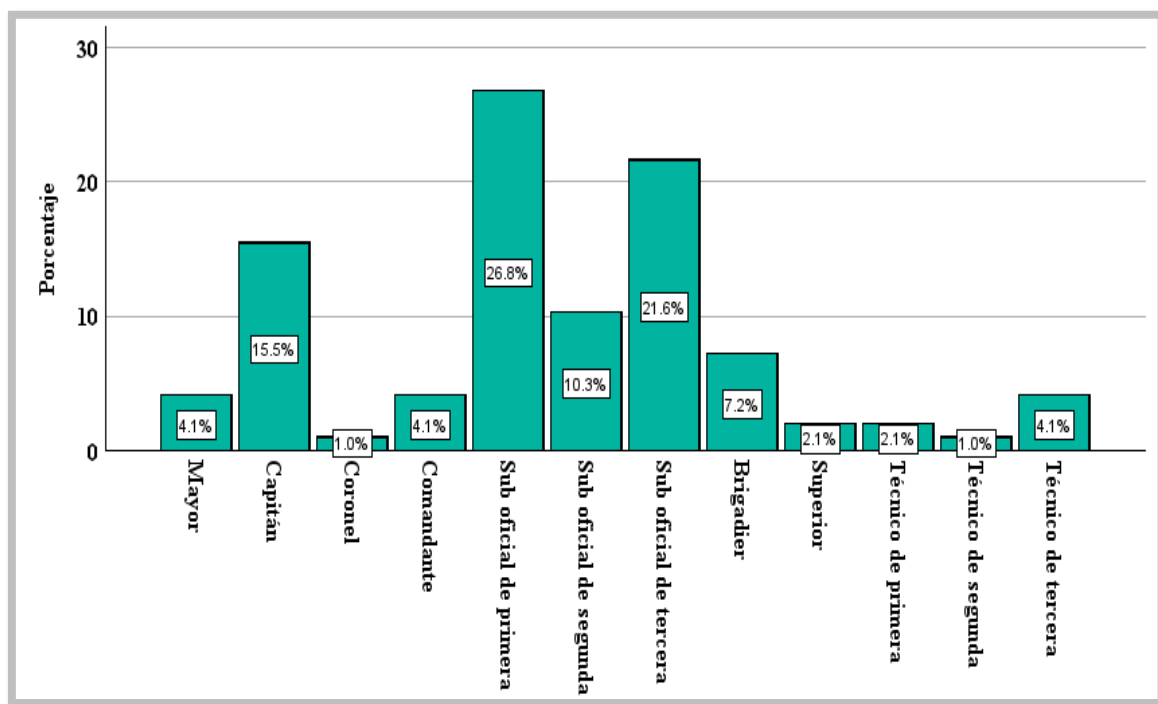
Por lo tanto, más del 50% del personal de la salud de policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo, son de sexo femenino.

Tabla 7: Grado

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor	4	4.1
Capitán	15	15.5
Coronel	1	1.0
Comandante	4	4.1
Sub oficial de primera	26	26.8
Sub oficial de segunda	10	10.3
Sub oficial de tercera	21	21.6
Brigadier	7	7.2
Superior	2	2.1
Técnico de primera	2	2.1
Técnico de segunda	1	1.0
Técnico de tercera	4	4.1
Total	97	100.0%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 6: Grado



Fuente: Elaboración de las autoras Orihuela E. y Meza A.

Interpretación: Se puede observar en la tabla 7 y gráfico 6, que del total del 100% (97) personales de la salud encuestados, el 26.8% (26) tienen el grado de Sub oficial de primera, el 21.6%(21) sub oficial de tercera, el 15.5%(15) tienen el grado de capitán, el 10.3%(10) sub oficial de segunda, el 7.2%(7) son brigadier, 4.1%(4) tienen grado de mayor, 4.1%(4) comandante, 4.1%(4) técnico de tercera, 2.1%(2) superior, 2.1%(2) técnico de primera y solo el 1%(1) tiene el grado de coronel, así como 1%(1) es técnico de segunda.

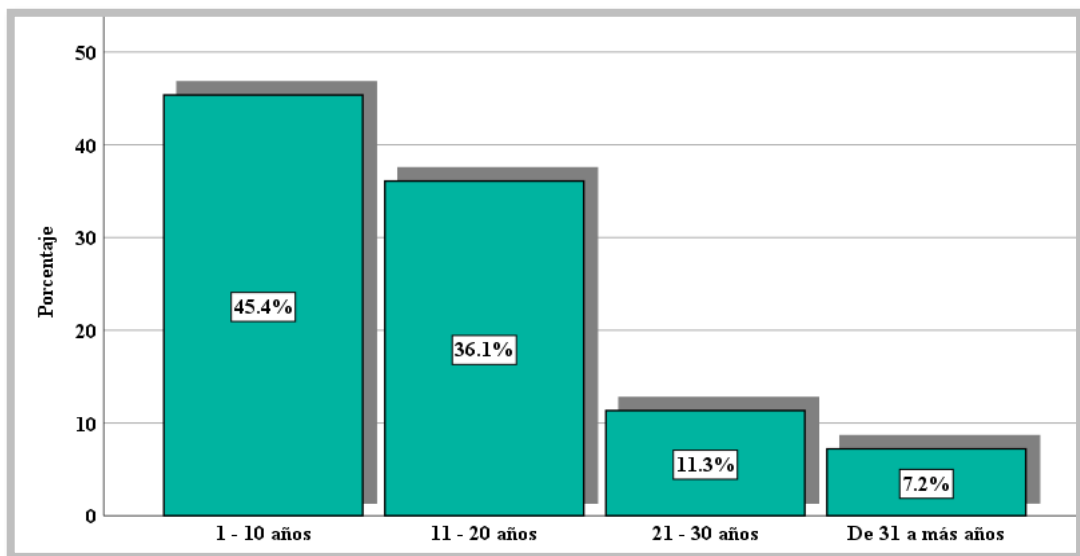
Por lo tanto, más 26.8% del personal de la salud de policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo, tienen el grado de Sub oficial de primera.

Tabla 8: Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje
1 - 10 años	44	45.4%
11 - 20 años	35	36.1%
21 - 30 años	11	11.3%
De 31 a más años	7	7.2%
Total	97	100.0%

Fuente: Instrumento de recolección.

Gráfico 7: Tiempo de servicio



Fuente: Elaboración de las autoras Orihuela E. y Meza A.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 8 y gráfico 7, que del total del 100% (90) profesionales de la salud encuestados, el 45.4% (44) tienen un tiempo de servicio de 1 a 10 años, 36.1%(35) de 11 a 20 años de servicio, 11.3%(11) de 21 a 30 años y solo el 7.2%(7) tienen un tiempo de servicio mayor a los 31 años.

Por lo tanto, más del 45.4% del personal de la salud de policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo, tienen un tiempo de servicio de 1 a 10 años.

ANEXO 10
GALERÍA DE FOTOS

Figura 1: Ubicación en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo



Figura 2: Ubicación del área de farmacia del policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo



Figura 3: Investigación de campo: aplicación de la encuesta del Síndrome de Burnout al personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo

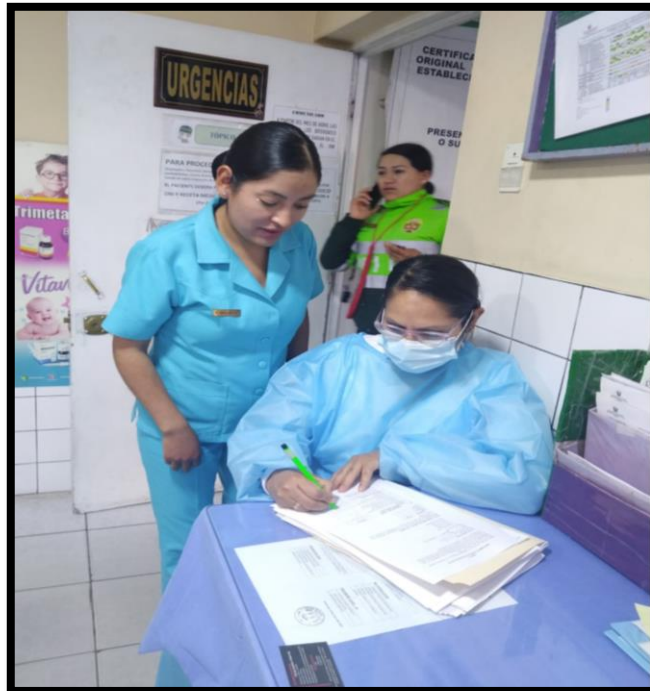


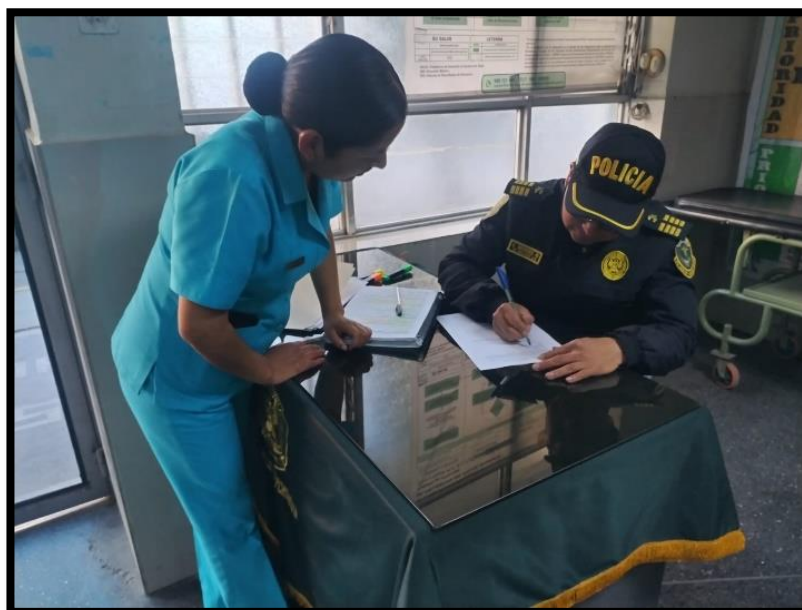
Figura 4: Investigación de campo: aplicación de la encuesta del Síndrome de Burnout al personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo



Figura 5: Investigación de campo: aplicación de la encuesta de satisfacción laboral al personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo



Figura 6: Investigación de campo: aplicación de la encuesta de satisfacción laboral al personal de salud en el policlínico policial Enrique Torres Gonzales Huancayo



● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe	Internet	2%
2	repositorio.uroosevelt.edu.pe	Internet	1%
3	hdl.handle.net	Internet	<1%
4	renatiqa.sunedu.gob.pe	Internet	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe	Internet	<1%
6	repositorio.umsa.bo	Internet	<1%
7	repositorio.ucr.ac.cr	Internet	<1%
8	repositorio.utelesup.edu.pe	Internet	<1%
9	repositorio.autonomadeica.edu.pe	Internet	<1%

10

repositorio.unc.edu.pe

Internet

<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

con documento de identidad Nacional N

repositorio.uroosevelt.edu.pe

vÍNDICEPÁG.CaratulaiDedicatoria

repositorio.uroosevelt.edu.pe