



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud que labora en
el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima - 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Quinto Quispirima, Nancy Lourdes


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-9024-9219>

Asesora: Dra. Benavente Sanchez Yennys Katusca

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 10/11/2025

Yo, Nancy Lourdes Quinto Quispirima egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima - 2025" Asesorado por el docente: Dra. Benavente Sanchez Yennys Katiusca, DNI/CE N° 003525040, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, con código OID: 14912:525809432 tiene un índice de similitud 16%, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

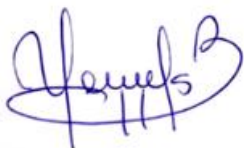
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: Nancy Lourdes Quinto Quispirima
 DNI: 07448774



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Yennys Katiusca Benavente Sanchez
 DNI/CE N° 003525040

Lima, 10 de Noviembre del 2025

DEDICATORIA

A Dios, quien ocupa el primer lugar en mi corazón, mi fuerza y mi refugio en los momentos de mayor cansancio y duda.

A mi familia, que ha sido mi base y mi inspiración constante; por su amor incondicional, su paciencia y sus palabras de aliento en cada etapa de este camino.

A los profesionales de salud mental que, con entrega y vocación, enfrentan a diario desafíos emocionales que pocos comprenden. Este trabajo es un pequeño homenaje a su labor silenciosa pero inmensamente valiosa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por iluminar mi mente y sostener mi espíritu en este proceso académico.

A mis padres, por sus enseñanzas y ejemplo de perseverancia, a mi esposo e hijos, por estar siempre ahí con palabras de aliento y gestos que fortalecieron mi ánimo.

A mi asesor(a) de tesis, por su guía profesional, sus observaciones oportunas y su compromiso con la excelencia académica.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 A nivel internacional	7
2.1.2 A nivel nacional	9
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1 Síndrome de burnout	11
2.2.2 Satisfacción laboral	14

2.3 Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGIA	17
3.1 Método de la investigación	17
3.2 Enfoque de la Investigación	17
3.3 Tipo de investigación	18
3.4 Diseño de la Investigación:	18
3.5. Población, muestra, muestreo	19
3.5.1 Población	19
3.6 Variable y Operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3. Validez	23
3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. Cronograma de actividades	27
4.2. Presupuesto	28
5. REFERENCIAS	29
ANEXOS	35
Anexo 1. Matriz de consistencia	36
Anexo 2. Instrumentos	37
Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe del asesor de turnitin	48

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo “determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un hospital de Lima durante el año 2025”. La investigación se enfoca en un método cuantitativo, comenzando con una hipótesis preliminar que lleva a conclusiones que serán verificadas mediante observaciones. Este estudio es aplicable, observacional, con un diseño correlacional y de tipo transversal. La muestra estará compuesta por 80 profesionales de la salud que incluyen psiquiatras, enfermeras licenciadas, trabajadores sociales, psicólogos y técnicos en enfermería del servicio de Salud Mental. La obtención de datos se realizará mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que analizará el síndrome de agotamiento en sus tres aspectos usando una escala de tipo Likert, y la Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC, que evaluará el nivel de satisfacción en el trabajo; además, se aplicará el Rho de Spearman para verificar la hipótesis.

Palabras clave: síndrome de burnout, satisfacción laboral, personal de salud, salud mental.

ABSTRACT

The current study attempts to ascertain the connection between job burnout syndrome and satisfaction among medical staff in a Lima hospital's Mental Health Service in 2025. The study employs a quantitative approach, starting with an initial hypothesis that results in findings that will be confirmed by observations. This study is relevant, observational, cross-sectional, and correlational. Eighty medical professionals from the Mental Health Service, including psychiatrists, registered nurses, social workers, psychologists, and nursing technicians, will make up the sample. Data will be collected using the Maslach Burnout Inventory (MBI), which will analyze burnout syndrome in its three aspects using a Likert-type scale, and the SL-SPC Job Satisfaction Opinions Scale, which will assess the level of job satisfaction. Spearman's Rho test will also be applied to verify the hypothesis.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, healthcare personnel, mental health.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

“El síndrome de Burnout”, como declara la Organización Mundial de la Salud (OMS), impacta fuertemente la vida del empleado, en múltiples áreas como la física, mental y también la parte emocional, situando la existencia de un peligro de quien lo sufre (1). A decir verdad, esta afección es hoy día un problema de salud pública, afectando aproximadamente del 19 al 30% de los trabajadores globales; también impacta a aquellos cuya tarea involucra cuidar a otros, llegando incluso a deteriorar la relación crucial entre médico y paciente (2).

Además, las condiciones laborales han evolucionado, y mucho, haciéndose más críticas. El personal de salud se enfrenta a experiencias de gran carga emocional, lidiando con factores estresantes, tanto del entorno como organizacionales, inherentes a su labor, que provocan una sobrecarga laboral. Igualmente, experimentan transformaciones considerables que desestabilizan lo biológico, psicológico y social, generando un estrés agudo, o frecuentemente, crónico (3).

Los avances tecnológicos, y también, los reajustes organizativos, sin olvidar, las nuevas exigencias laborales han cambiado mucho últimamente, menudo estos elementos perjudican el desempeño en el trabajo y fomentan la aparición y el

progreso de los riesgos psicosociales, y en eso se sitúa el síndrome de burnout; resulta perjudicial para el bienestar mental de los profesionales (4).

Una sobrecarga laboral es la causa de este trastorno psicológico, y esto golpea aún más fuerte a quienes trabajan directo con pacientes (5). Varios factores incrementan el riesgo de padecer este trastorno entre el personal dedicado a la salud tener que lidiar con el dolor, la muerte de la gente durante sus tareas, poca autonomía o hasta poca autoridad influyen en las decisiones, el trabajo apresurado, y mas, con largas jornadas laborales, trabajos inestables, los riesgos para la salud, condiciones laborales inapropiadas, sueldos bajos, también limitado apoyo social (6).

Asimismo, este trastorno desencadena desgastes mentales y físicos notablemente. Faltas al trabajo se repiten sin cesar. Además, la motivación decae, y la eficiencia laboral se resiente. Los servicios de salud, se ven impactados también, afectando los indicadores de desempeño institucional (7). En diversos países de Latinoamérica, el Síndrome de agotamiento profesional en el personal de atención médica se ha identificado como un problema creciente, especialmente en contextos hospitalarios con alta carga asistencial. En Brasil, estudios han reportado que entre el 30% y 60% del personal sanitario presenta algún grado de agotamiento emocional, con especial énfasis en enfermeras y médicos de atención primaria. En México, se ha encontrado que aproximadamente el 40% del personal de salud experimenta síntomas asociados al burnout, siendo el estrés laboral y la falta de reconocimiento factores determinantes. En Argentina, una investigación reveló que el 35% de los

trabajadores de la salud mental manifestaban niveles altos de agotamiento emocional, los cuales se asociaron a una baja satisfacción laboral (8).

De igual manera, en Colombia y Chile, un nexo desfavorable entre el síndrome de burnout y la apreciación de satisfacción en el ámbito laboral ha sido demostrado, impactando sin rodeos la calidad de la atención y el bienestar del personal, cierto (9). Estos descubrimientos concuerdan con investigaciones europeas, confirmando que, a mayor burnout, menos satisfacción en el trabajo, particularmente en oficios con altas demandas emocionales (10).

En Perú, un informe del Instituto de Integración revela que los empleados soportan estrés en un alarmante 60%, sucumbiendo paulatinamente al agotamiento mental, físico, y psíquico. Y aun hay más, la falta de motivación agrava el problema, sobre todo cuando las exigencias laborales exceden las posibilidades del trabajador (11). El INEI, intentando analizar la incidencia del síndrome en profesionales de la salud, precisamente el personal médico y enfermeras peruanas, halló una frecuencia del síndrome del 2,8%. Mayormente visto, por desgracia, en médicos a comparación de las enfermeras tenemos un 3,7 y 2,1 % en relación. (12).

Asimismo, los profesionales de salud también resultan vulnerables a elementos que disminuyen el estrés, lo que afecta los beneficios y la eficiencia laboral al atender a los pacientes. Esto desencadena solicitudes más frecuentes de varios niveles de atención médica. Además, aunque crucial, muchas veces el síndrome de Burnout, su gran importancia muchas veces es desconocido por el personal (13).

En el hospital regional de la ciudad de Ayacucho, hallaron que el 789% de las enfermeras(os) evidenciaron este síndrome, revelando un 53% en nivel alto, un 368% regular y el 368% bajo (14).

En el ámbito social, impacta al público; resultan nocivo para algunos trabajadores sanitarios, dado

su cometido: brindar atención médica. Dinero, rotación laboral, afectan el flujo de trabajo intenso, atendiendo a varios pacientes a la vez y además con pocos recursos (15). Tecnológicamente, el escaso dominio de aparatos complejos disminuiría el desempeño laboral, pues bastantes profesionales carecen la formación precisa

En el programa de Salud Mental de un hospital de Lima se ha evidenciado, en los últimos años, se presume que estarían incrementándose de forma considerable las atenciones, lo cual podría generar una sobrecarga laboral en el personal de salud que se desempeña en este ámbito, tales como médicos psiquiatras, licenciadas en enfermería, psicólogos, trabajadoras sociales y técnicos en enfermería los cuales se encontrarían situaciones complejas, atención de pacientes en crisis, escasez de recursos materiales y humanos Por otro lado, podría ser que esto conlleve a generar una pérdida de motivación, distanciamiento afectivo, disminución del rendimiento y una sensación persistente de fatiga, es por ello que podrían ser indicativos del síndrome de burnout, aunque en muchos casos pasan desapercibidos o se normalizan dentro de la dinámica hospitalaria.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el síndrome de burnout se relación con la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima?

¿Cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima?

¿Cómo la dimensión realización personal con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima.
- Identificar cómo la dimensión despersonalización se relaciona con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima.
- Identificar cómo la dimensión realización personal con la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El síndrome de deslizamiento profesional y su compromiso con la satisfacción dentro del centro de labores se tratan ampliamente en un contexto internacional; Sin embargo, en la salud mental, la literatura científica de Perú todavía es limitada. El síndrome de ropa profesional se caracteriza por la despersonalización, el agotamiento emocional, y una reducción en la realización personal, lo que afecta directamente el rendimiento profesional y la calidad de la atención brindada. La satisfacción laboral, por otro lado, es una parte importante del desarrollo de la perforación de trabajadores, y su ausencia puede tener consecuencias

negativas, tanto personalmente como organizativas. El objetivo del estudio actual es contribuir a la institución teórica existente que se centra en una población particular: profesionales de la salud que trabajan en el Hospital Lima para el Servicio de Salud Mental. Al estudiar el vínculo entre estas dos variables, el marco conceptual se fortalecerá, lo que vincula el entorno de trabajo con la cavidad psicológica y emocional del empleado, y creará evidencia contextualizada que puede tenerse en cuenta en futuros estudios y formulaciones de políticas institucionales.

1.4.2 Metodológica

Metodológicamente, este estudio es parte de un enfoque cuantitativo, una herramienta aprobada internacionalmente, como el inventario de agotamiento de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. La observación, la correlación y el diseño cruzado se intentan recopilar información dentro de un tiempo determinado sin interferir con el entorno natural del sujeto, lo que garantiza la validez del proceso de recopilación de datos. Además, el método deductivo hipotético se basa en la hipótesis teórica, que será un contraste empírico de los datos obtenidos a través de estadísticas de Rho de Spearman.

1.4.3 Práctica

Desde una visión práctica, el estudio es muy relevante debido al efecto directo de que el síndrome de agotamiento puede tener sobre el bienestar físico, emocional y profesional del personal de salud mental. En el hospital de Lima donde se desarrollará el estudio, se ha identificado un contexto de sobrecarga laboral, carencia de recursos, turnos extensos y alta presión emocional, lo que expone al personal a un mayor riesgo de agotamiento y desmotivación. Los resultados de esta investigación permitirán identificar niveles de riesgo, así como áreas críticas donde se requiere intervención, ofreciendo insumos valiosos para que los directivos y responsables de recursos humanos puedan implementar programas de apoyo psicológico, estrategias de prevención del desgaste profesional y mejoras en las condiciones laborales. En ese sentido,

esta investigación no solo busca describir una problemática, sino también contribuir activamente al bienestar del personal de salud mental, a la mejora del clima en el ambiente laboral y a su vez la calidad que se da para la atención de los pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

Se realizará en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima.

1.5.2. Temporal

El estudio se utilizará en julio de 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Una unidad de población o análisis Profesionales de la salud en salud mental.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

En China, Zhu y sus colegas, allá por el 2023, llevaron a cabo un estudio cuyo Objetivo: era “Determinar el síndrome de burnout y problemitas de salud mental en personal médico” con un enfoque cuantitativo correlacional. Los descubrimientos revelaron una Alta prevalencia de agotamiento ¡Vaya!: agotamiento emocional del 34%, despersonalización en un 15%, y una baja realización profesional del 13%. Concluyeron que la pandemia, uhm, agravó notablemente el agotamiento del personal médico; por ello, ¡es imperativo! aplicar estrategias preventivas y apoyo psicosocial. En resumen, la pandemia, creo, incrementó el burnout en el personal médico; urge adoptar estrategias preventivas y apoyo psicosocial, ¿verdad?

Ghasemi, et al (17), en Egipto, también en 2023, buscaron “Establecer la relación entre el burnout de enfermeras y la satisfacción laboral de profesionales de la salud”. Su metodología fue cuantitativa, correlacional, de corte transversal, y los resultados, mmm, indicaron una prevalencia general de burnout del 2.75 % (IC 95 %: 1.87 – 7.75 %) ¡durante la pandemia! Concluyeron que, aunque el porcentaje es como... bajo, la presencia de burnout subraya la necesidad de intervenciones tanto individuales como organizativas, especialmente en momentos de alta presión, como pandemias. Salazar, et al. Dieciocho, en Ecuador en el dos mil veintidós, hice un estudio cuyo propósito era “evaluar la conexión entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de salud en Guayaquil y Ambato durante el dos mil veinticuatro”. Utilizando un diseño transversal correlacional, cien trabajadores de salud, tanto del sector público como privado, en Guayaquil y Ambato integraron la muestra. Las variables de estudio fueron medidas mediante el MBI y una escala de satisfacción laboral, usando encuestas en línea.

Los resultados revelaron una relación inversa significativa: menos satisfacción se asociaba con más despersonalización y agotamiento emocional; al contrario, más satisfacción iba de la mano con una mayor realización personal. Además, se notó que las mujeres mostraron más probabilidad de burnout, concluyendo que se corrobora la relación inversa entre las variables. Esto subraya la necesidad de políticas institucionales y estrategias de apoyo psicológico para reducir el burnout en el personal de salud.

Similarmente, Jiménez y otros.

Diecinueve, allá en España en el dos mil veintiunos, acometieron una investigación con la mira puesta en "estudiar la conexión entre el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo en personal sanitario de hospitales públicos de Madrid". Emplearon un diseño no experimental,

transversal, y correlacional, echando mano del MBI y la Escala de Satisfacción Laboral de Warr-Cook-Wall. Los hallazgos revelaron una correlación negativa, bien significativa, entre el burnout y la satisfacción laboral ($r = -0.62$; $p < 0.01$). Los que firmaron el estudio concluyeron que altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización van de la mano con menor satisfacción, poniendo el acento en la necesidad de apoyo organizacional.

Igualmente, Martínez y Rojas veinte, en México, en el dos mil veinte, parieron un estudio titulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del sector público”, de corte cuantitativo y correlacional. La muestra constó de 220 enfermeras, todas ellas de hospitales de segundo nivel. Los resultados dejaron ver que el cuarenta y ocho por ciento de las participantes tenían un nivel medio de burnout y el treinta y seis por ciento declararon baja satisfacción en el curro. También hallaron una correlación negativa entre esas dos variables ($r = -0.58$; $p < 0.05$).

Se determinó, finalmente, que el síndrome de burnout impacta, de forma notable, en la caída de la satisfacción en el trabajo.

2.1.2. A nivel nacional:

Un estudio, llevado a cabo por Custodio en el 2022 en un hospital de la región Áncash, buscó "analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud". La investigación empleó un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional y transversal, involucrando a 160 trabajadores del sector salud. Se usaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario validado sobre el rendimiento laboral. Los resultados indicaron que un 40.48 % mostraban un nivel medio de burnout, mientras que el 61.9 % tenían un desempeño regular. También, se halló una correlación positiva moderada y significativa entre el burnout y el desempeño ($r = 0.497$, $p < 0.05$), apuntando a que más síntomas podrían vincularse a mejor

desempeño, ¡sorprendente! contrastando con otras investigaciones, mostrando quizás un efecto compensatorio o de adaptación por parte del personal sanitario en situaciones de alta exigencia. En la misma línea, Ortega et al.

(22), desarrollaron un estudio en 2022, en Cañete, buscando "determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en profesionales del área de salud". El diseño, también cuantitativo y correlacional, empleando una muestra no probabilística de 160 trabajadores. Se utilizó el cuestionario MBI-HSS, para medir las dimensiones del síndrome y un instrumento del Ministerio de Salud, para evaluar el desempeño. Los hallazgos mostraron una correlación negativa fuerte entre el agotamiento emocional y la despersonalización con el desempeño laboral $r = -0.765$ y $r = -0.826$ respectivamente, mientras que la dimensión de realización personal demostró una correlación positiva significativa. Esto implica que, a mayor nivel de agotamiento o despersonalización, el desempeño tiende a disminuir, pero, cuando el profesional mantiene un buen nivel de autorrealización, su rendimiento mejora notablemente.

León, (23), en el 2021, en Lima investigó con el objetivo de "Determinar la satisfacción laboral y su relación con el síndrome de burnout, en el personal de salud". Empleando el método cuantitativo de investigación.

Se agregaron siete artículos con el objetivo de examinar la satisfacción en el trabajo, todo esto armonizando con el síndrome de burnout, como reportaron los encuestados en la investigación. Una correlación negativa emergió de los resultados al comparar ambas variables; mostraron los hallazgos que el 56% reportó un nivel bajo de burnout y un sorprendente 75% una gran satisfacción laboral (22).

Asimismo, Jimenez y sus colegas (24), allá en España en 2021, emprendieron un estudio con la meta de explorar la conexión entre el burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud de hospitales públicos madrileños. Se empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional, echando mano del MBI y la Escala de Satisfacción Laboral de WarrCookWall. Los resultados evidenciaron una significativa correlación negativa entre el burnout y la satisfacción laboral ($r = -0.62$ $p < 0.001$). Los investigadores concluyeron, que altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización se relacionan con una menor satisfacción laboral, resaltando la relevancia del soporte organizacional.

De manera similar, Martínez y Rojas, allá en México, durante el dos mil veinte, se aventuraron a crear un estudio, bautizado como “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras del sector público”, con un enfoque cuantitativo correlacional. La muestra elegida, era de 220 enfermeras, reclutadas de hospitales de segundo nivel. Los resultados revelaron que el 48% de las participantes exhibía un nivel medio de burnout, y un 36% declararon sentirse poco satisfechas en su trabajo. Una correlación negativa, oh sí, se descubrió entre ambas variables ($r = -0.58$ $p < 0.05$). Para concluir, se determinó que el síndrome impacta, vaya, de manera significativa en la baja satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de burnout

El síndrome de Burnout es visto un problemático trastorno, surge este, como reacción a presiones prolongadas que un individuo padece ante momentos de agobio emocional e interpersonal, familiar, estos relacionados con sus labores cotidianas (26). Herbert Freudenberger, el psiquiatra, En un hospital, acuña la expresión "burnout" al analizar su trabajo con un grupo de personas con

los problemas de adicción, el personal asistencial mostraba una falta de interés en el trabajo a medida que pasaban los años (de uno a tres), denominando este fenómeno "Un cansancio o desgaste previo que mostraba un exceso, y una sensación de frustración de energías, individuales o motivación del personal", y también se unían síntomas de depresión y ansiedad (27).

De igual forma, en 1974, Herbert Freudenberger, laboraba como voluntario en el sanatorio de drogas de Nueva York, observando que, al cabo del tiempo, gran cantidad de los participantes presentaban una falta de energía, además, no tenían gran interés en su laburo.

Leiter (1991) sostiene, eso denota, que laborar con tales sujetos, sin planificar, asemeja a una jornada larguísima, tras un curro agotador, buscando una mísera recompensa. Freudenberger acentuó como estas personas exhibían menor amabilidad, reducida tolerancia y hasta llegar a la violencia, manifestando un comportamiento retraído y engañoso (28). Adicionalmente Freudenberger explica el síndrome de burnout como "el agotamiento motivacional, provocado por la falta de satisfacción en lograr resultados anhelados" y esto se vincula con altos niveles de estrés experimentados por aquellos dedicados a cuidar, centrándose especialmente en médicos y enfermeras, representando 14 de ellos. En razón a eso, los primeros análisis preliminares se realizaron en estas dos vocaciones, luego se sumó el personal de salud mental tales como psicólogas, enfermeras, psiquiatras, trabajadores sociales, y técnicos de enfermería (29).

Después de todo, fue en 1986, cuando escritores, tales como Maslach y Jackson, delinearon propiedades más exactas del síndrome de agotamiento; tras eso, se precisaron varios tipos de agrupaciones, las que se creen clave, como la faceta emocional, la falta personal de éxitos alcanzados o logrados en sus puestos de trabajo y la despersonalización. Además, también, este síndrome Burnout se mira como una respuesta inadecuada a los estresores presentes en el ámbito laboral, detectándose, sobre todo, en oficios relacionados con la asistencia a otras personas (30).

Kristin Maslaha, psicólogo y uno de los principales investigadores y divulgadores de este síndrome agotamiento, tras años de estudio, destaca tres componentes; el agotamiento psicológico, despersonalización y cinismo, todos ellos con impactos no muy buenos (31). Dimensiones.

- a) Agotamiento emocional, se entiende como el inicio de la fase, donde el empleado se empieza a sentir influenciado por la fatiga física; una merma paulatina y excesiva entre la labor hecha y el desgaste experimentado. Ahí, la persona se vuelve, digamos, más vulnerable, ¿entiendes? Ya no está a gusto, dejando de gozar su curro y convirtiéndose, casi, en una obligación, solo por la pasta (32).
- b) Despersonalización, que va en aumento, con esos sentimientos y comportamientos negativos, evitando relacionarse con la gente en su laburo. A estos curritos se les ve con apatía, ¡y sin humanidad! Llegando a culpar a otros de sus líos (33).
- c) La autoestima en el trabajo, ¡baja! Los currantes son propensos a sentirse fatal, insatisfechos consigo mismos y con los demás, y nada contentos con los logros, mira. ¡Un deterioro total! Dejan de lado su entorno social y familiar (34).

En cuanto a Gil, señala que el "síndrome de Burnout" indica un estrés laboral crónico; ¡es común en quienes se dedican a la sanidad (35)

Además, el síndrome de Burnout es un trastorno distinto a la depresión o al estrés. Esto va más allá de eso y afecta tanto lo psicológico como lo físico, así como el medio social, cultural y familiar. El trabajo es fundamental en este sentido, mostrando problemas cómo: concentración, irritación, cinismo, negativismo y hasta depresión (36). Es común observar el aislamiento social y, en algunos casos, conductas arriesgadas como consumir psicoactivos, ¡Todo esto, amigo, lleva al personal al deterioro en su trabajo, su rendimiento y un cuidado descuidado de los pacientes (37)!

Imagen clínica Varias fuentes afirman que pueden acumularse con varias manifestaciones sintomatológicas

Manifestaciones psicósomáticas: en estas pinturas tenemos dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica, dolor muscular, también podemos decir que la hipertensión puede existir en las dificultades de las mujeres.

Síntomas de comportamiento: en este ámbito, observamos comportamientos impulsivos, tardanzas, infracciones laborales que se repiten, además de ansiedad y abuso de sustancias, entre otros. • Síntomas emocionales: en esta patología, hay una disminución del amor, volviéndose más impulsivos y propensos a la irritación, mostrando una notable falta de paciencia tanto hacia sí mismos como hacia los demás, junto con un fuerte deseo de abandonar el empleo. La atención es escasa, con niveles de estrés elevados y acumulación de tensión, además de una autoconfianza depreciada. • Manifestaciones defensivas: incluyen el uso de sarcasmo, la desconexión emocional con otras personas y una carencia de sentimientos (38).

Asimismo, el síndrome-sintomatología se clasifica en niveles leves: dificultad matutina que puede ir acompañada de agotamiento extremo, emociones negativas moderadas, así como aislamiento y comportamientos groseros, escasa dedicación profesional, consumo de sustancias psicoactivas y la autodestrucción vinculada al abuso de drogas. Esta imagen psiquiátrica presenta una desviación marcada y puede llegar hasta el suicidio (39).

2.2.2 Satisfacción laboral

El empleo juega un papel crucial en la economía, siendo un elemento fundamental para el crecimiento y una base esencial para el funcionamiento económico, lo que propicia el avance de la comunidad. Asimismo, actúa como un vínculo para la cohesión social y la

equidad, asegurando que el trabajo se mantenga como un componente de la vida comunitaria, lo que facilita mejoras notables en la calidad de vida tanto de manera individual como colectiva, y también indica que los individuos disfrutaban de una vida más plena. Todo esto se relaciona con aquellos empleos que de alguna forma satisfacen los criterios mínimos para implementar niveles de calidad adecuados (40).

El trabajo es algo, que da alegría y satisfacción, ¿verdad?; Es una manera de sentirse realizado personalmente y frente a los demás, una sensación grupal, el sueldo, mejora, asegura, le permite a uno expresar su individualidad, como un "símbolo del ser", sin curro es duro construir una identidad sólida y una senda duradera para la vida (41).

Asimismo, la satisfacción laboral, conocida como la postura del trabajador con respecto a su trabajo, esa postura se basa en las opiniones y valores, que el currito adquiere sobre su trabajo.

Es el comportamiento psicológico que una persona proyecta sobre su empleo, y se anticipa, la satisfacción es fruto de las emociones hacia el trabajo y dependiendo de cosas como el ambiente físico, o cómo un jefe lo valora e impulsa para alcanzar metas importantes (42)

La satisfacción laboral se define por esas múltiples actitudes que el trabajador manifiesta; si disfruta el empleo, esto se traducirá en un desempeño positivo; sino, veremos actitudes negativas y cambios; por eso hay que observar estas actitudes para entender la satisfacción con el trabajo (43).

Del mismo modo, la satisfacción precisa con el trabajo que ve el empleado, y la calidad se centró en su dogma y los valores que desarrollaría, refiriéndose al trabajo de

confianza. Las propiedades y el comportamiento serán finales con las características del trabajo (44).

Dimensiones de la satisfacción laboral

a) La importancia de la tarea es la capacidad del trabajo relevante para las facultades relacionadas con el trabajo personal relacionado con la referencia a los esfuerzos, la realización, la justicia o la inversión espiritual. Menciona que el empleado, el trabajo, tiene una importancia individual y colectiva, con gran complacencia (45).

(b) Las circunstancias laborales en relación con la accesibilidad de las normas, junto con los recursos materiales, las materias básicas y la comunicación con la autoridad que organiza sus actividades, son el aspecto que se examina en el ámbito laboral en la oficina de la misma existencia. De este modo, las condiciones laborales están vinculadas a la tecnología de la información, influyendo en la protección y el bienestar en la salud, así como en el crecimiento de un empleado plenamente desarrollado. Por otra parte, vigilar las condiciones laborales ofrece ventajas importantes, por ejemplo, aumenta la producción, se cumplen los propósitos del establecimiento (19), además de beneficios tanto financieros como éticos, y protege las condiciones del entorno y de la propia estructura laboral en relación con el empleado (46).

c) Reconocimiento individual vinculada al aprecio del trabajador, al valorar sus logros, esa aspiración de superación, y el efecto de los resultados obtenidos; es el valor para el empleador y para ellos, cada tarea cumplida en el trabajo (47).

d) Beneficios Económicos Relacionados con parte remunerativa incentivos dados de manera económicos obtenidos a través de su esfuerzo (48)

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima, 2024.

H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.

Hi2: Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.

Hi3 : Existe relación entre la dimensión baja realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El estudio es hipotético deductivo. Esto se desviará de la hipótesis o explicación inicial, seguida de conclusiones específicas y luego probadas experimentalmente. Esto incluye el primer paso de las deducciones empíricas, que nos permite obtener hipótesis inicialmente (49).

3.2. Enfoque de la investigación

En el presente proyecto se maneja un enfoque cuantitativo, porque abarca un problema específico, asimismo se centra en la investigación y en aumentar conocimiento (50).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se maneja en este proyecto es de tipo aplicada porque permite utilizar a través del método científico la obtención de resultados, con la finalidad de generar conocimiento nuevo (51).

3.4. Diseño de la investigación

Método

El estudio se desarrolló en el marco del **método hipotético-deductivo**, que parte de la formulación de una hipótesis que posteriormente es contrastada con la realidad mediante la observación y la recolección de datos empíricos. Este método se fundamenta en la construcción de hipótesis y la deducción de consecuencias empíricamente comprobables para aceptarlas o rechazarlas (52). En este sentido, se plantearon hipótesis sobre la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal de salud, las cuales fueron sometidas a verificación a través de instrumentos estandarizados.

Enfoque

Un estudio, se basó en un acercamiento cuantitativo, para así poder medir las variables con métodos estadísticos y explorar las conexiones entre ellas. Se apoya en la recogida de datos para contrastar hipótesis, fundamentado en la medición numérica y análisis estadístico, buscando revelar patrones de conducta y validar teorías (53). Esta vía se mostró acertada para descifrar la relación estadística entre el síndrome de burnout y la satisfacción en el trabajo.

Tipo de investigación

Esta investigación, es de índole aplicada, pues busca emplear la teoría para solucionar problemas específicos del ambiente laboral, particularmente en salud mental. La investigación aplicada se distingue por su objetivo práctico, se concentra en resolver inconvenientes concretos que impactan a grupos o instituciones específicas (54). En este escenario, los hallazgos podrían ayudar a idear estrategias institucionales, que fortalezcan el bienestar laboral del personal de salud.

Diseño de investigación

El diseño adoptado fue **no experimental**, dado que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. En la investigación no experimental, las variables se aprecian tal y como son en un contexto natural, sin manipularlas (55).

Asimismo, el estudio fue de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un solo momento y en un tiempo determinado, en este caso, durante el año 2025. Los estudios transversales recolectan datos en un solo momento en el tiempo con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en ese momento (56).

Finalmente, el nivel de investigación fue correlacional, ya que se buscó establecer el grado de relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Los estudios correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables sin manipularlas (57).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población está compuesta por 80 personas las cuales son personas que trabajan en especialidades de salud y que a su vez laboran en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2025.

Muestreo

Muestreo sin cadena por conveniencia. Las pruebas no cuidadosas conocidas como pruebas realizadas suponen que el propósito de elegir las características de la investigación, "la selección del elemento de la población será parte de la prueba se basa en un cierto grado basado en los criterios del investigador o entrevistador de campo" (58).

Criterios de inclusión

- Personal de salud (médicos, enfermeros, psicólogos, técnicos de enfermería, asistentes sociales, etc.) que laboren en el servicio de Salud Mental del hospital seleccionado.
- Trabajadores con contrato vigente (nombrados, contratados o terceros) durante el periodo de recolección de datos.
- Personal con una antigüedad laboral mínima de 6 meses en el servicio de Salud Mental.
- Profesionales que acepten formar parte del estudio y firmen el documento de consentimiento.

Criterios de exclusión

- Personal de salud en periodo de vacaciones, licencia médica, o con permiso prolongado durante la aplicación del instrumento.
- Trabajadores con menos de 6 meses de experiencia en el servicio de Salud Mental.
- Personal administrativo u otro que no realice atención directa o indirecta relacionada con el cuidado de pacientes en Salud Mental.
- Participantes que no completen adecuadamente los cuestionarios o que decidan retirarse del estudio.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Síndrome de burnout	La actitud del empleado, teniendo en cuenta su propio trabajo, esta actitud basada en creencias y valores que el empleado desarrolla a partir de su síndrome de trabajo, que ocurre en respuesta a la presión a largo plazo de que una persona sufre de factores de estrés emocional e interpersonal relacionados con el trabajo relacionados con el trabajo con el trabajo (26).	El síndrome de burnout será medido con el instrumento “Maslach Burnout Inventory (MBI)” escala tipo likert, que evalúa en sus tres dimensiones al burnout.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Fatiga, irritabilidad, desgano Apatía, culpa Empatía, entusiasmo	Ordinal
	La actitud del empleado, teniendo en cuenta su propio trabajo, esta actitud basada en creencias y valores que el empleado desarrolla a partir de su síndrome de trabajo, que ocurre en respuesta a la presión a largo plazo de que una persona sufre de factores de estrés emocional e interpersonal relacionados con el trabajo relacionados con el trabajo con el trabajo(40)	Se empleará el cuestionario sobre satisfacción en el empleo, conocido como Escala de Opiniones SL-SPC, que abarca cuatro áreas: la importancia de las actividades, el ambiente laboral, el reconocimiento individual y los incentivos económicos. Este sondeo está compuesto por 27 preguntas, utilizando la escala de Likert con las opciones de: completamente de acuerdo, neutral, completamente en desacuerdo.	Importancia de la actividad Circunstancias laborales Apreciación individual Ventajas financieras	Habilidad en el uso según las capacidades mediante el uso Desinterés, remordimiento Valoración sobre los éxitos de cada empleado Elementos de compensación o estímulos monetarios.	Ordinal

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es la encuesta en ambos casos porque las variables serán medidas a través de cuestionarios

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Cuestionario

El MBI se evaluará a través de un formulario creado por Christina Maslach y Susan E. Jackson durante el año 1981(58), cuyo objetivo es determinar el grado de síndrome de burnout en personal de salud que trabajan en entornos de atención. Este instrumento estará destinado al personal de salud involucrado en el servicio de Salud Mental y será administrado individualmente, utilizando el formato de auto informe. El formulario constará de 22 afirmaciones organizadas en tres dimensiones clave: “agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”. Se necesitará un tiempo estimado de entre 10 y 15 minutos para su finalización y utilizará una escala tipo Likert con siete opciones, que varían de 0 (nunca) a 6 (siempre).

Variable 2: Cuestionario

En cuanto a la segunda variable, se utilizará una guía de observación propuesta por Sonia Palma Carrillo en 1999(59), cuyo objetivo será evaluar la percepción de satisfacción laboral entre los profesionales de salud en diversos entornos laborales, enfocándose específicamente en quienes trabajan en el área de Salud Mental. Este instrumento también será auto administrado de manera individual. Contendrá un total de 25 ítems organizados en cuatro dimensiones: condiciones físicas del entorno laboral, relaciones sociales, sentido de realización personal y estabilidad en el empleo. Se prevé que la aplicación tenga una duración de 10 a 15 minutos y se utilizará una escala de tipo

Likert que consta de cinco niveles, donde el 1 indicará "totalmente en desacuerdo" y el 5 representará "totalmente de acuerdo"

3.7.3. Validación

Ambos instrumentos utilizados en esta investigación cuentan con validez de contenido y constructo respaldada por múltiples estudios previos en el ámbito de la psicología organizacional y la salud ocupacional. El Maslach Burnout Inventory (MBI) ha sido validado en numerosos países, incluyendo contextos hispanohablantes, y ha demostrado una adecuada pertinencia cultural y teórica para el estudio del burnout en profesionales de la salud (56). Por su parte, el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC, diseñado y validado en Perú, presenta una estructura sólida y ha sido aplicado con éxito en diversos estudios relacionados con el entorno laboral del personal sanitario, lo que asegura su aplicabilidad al contexto del presente estudio (58).

3.7.4. Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad, el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) ha reportado índices alfa de Cronbach superiores a 0.80 en sus tres dimensiones (56), lo que indica una alta consistencia interna. De forma similar, el Cuestionario SL-SPC ha demostrado niveles de confiabilidad aceptables en estudios previos realizados en población peruana, con un alfa de Cronbach global aproximado de 0.87. En este estudio, ambos instrumentos serán sometidos a una prueba piloto con una muestra similar para verificar su fiabilidad en el contexto específico del hospital de Lima (59).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo la intervención en el área, el primer paso será obtener la aceptación de la carta de autorización, gestionada a través de la dirección del centro de salud. Además, la Universidad

Norbert Wiener enviará una carta formal que especificará el permiso para implementar los instrumentos en la institución.

En segundo lugar, se coordinarán encuentros con la responsable del departamento de enfermería para obtener el visto bueno en los horarios que se determinen disponibles.

El tercer paso consistirá en aplicar las encuestas a la muestra seleccionada en el consultorio CRED del centro de salud. La duración de la aplicación del instrumento será de 20 minutos, y el investigador estará presente en todo momento para resolver posibles dudas.

Una vez recopilada la información, se creará una base de datos en Excel para el procesamiento y análisis de los datos utilizando el software SPSS 27, llevando a cabo un análisis estadístico que se presentará en tablas de frecuencias y gráficos, asimismo se utilizará el RHO de Spearman como estadista para probar las hipótesis. Para evaluar las relaciones entre variables, se realizará un análisis inferencial conforme a los objetivos establecidos.

3.9 Aspectos éticos

A lo largo de todo el proceso de investigación, se seguirán y aplicarán rigurosamente los principios bioéticos esenciales que orientan la conducta responsable en la investigación con seres humanos. Estos principios asegurarán que la participación de los individuos sea segura, voluntaria y que se respete su dignidad y derechos.

El principio de autonomía será atendido con especial cuidado, lo que implica reconocer y respetar la capacidad de cada madre para hacer elecciones informadas sobre su participación en el estudio. Antes de cualquier acción, se les proporcionará una explicación detallada, clara y accesible sobre el objetivo, los procedimientos, los posibles beneficios y las repercusiones del estudio. Luego, se

les pedirá que firmen un consentimiento informado, garantizando así que su participación sea completamente voluntaria, libre de coerción y fundamentada en una comprensión total de la investigación. Este proceso fomentará la autodeterminación de cada participante y reafirmará su libertad para decidir si desea o no involucrarse en el estudio.

En relación con el principio de beneficencia, se priorizará el bienestar de las participantes, proporcionándoles información sobre los posibles beneficios que podrían resultar de su participación. Este estudio, al centrarse en la evaluación del funcionamiento familiar y el riesgo de suicidio entre adolescentes, tiene como objetivo generar conocimiento que contribuya al desarrollo de mejores intervenciones en salud mental y programas educativos destinados a este grupo vulnerable. De esta manera, las madres participantes podrán entender que su colaboración no solo es útil para la ciencia, sino también para el bienestar de otras familias que pudieran estar enfrentando situaciones similares.

Respecto al principio de no maleficencia, se indicará claramente a todas las participantes que su participación en esta investigación no conlleva riesgos físicos, psicológicos o emocionales. Se implementarán todas las medidas necesarias para evitar causar daño o incomodidad durante el estudio, garantizando así un entorno seguro y respetuoso para todas. Se hará hincapié en que la participación es confidencial, voluntaria y que en ningún caso serán sometidas a procedimientos que pudieran comprometer su integridad o la de sus familias.

Por último, en lo que respecta al principio de justicia, se asegurará que cada madre sea tratada de manera equitativa, sin discriminaciones por su edad, nivel socioeconómico, religión, etnia u otras

características personales. Todas tendrán las mismas oportunidades de participar y serán valoradas de igual forma dentro del estudio. Se buscará que los beneficios del conocimiento generado se distribuyan de manera justa, contribuyendo a mejorar la salud mental y las condiciones familiares de los adolescentes, sin favorecer a un grupo sobre otro

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2024												2025	
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	
Detección de los inconvenientes	X													
Análisis de la bibliografía	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Selección del nombre			X											
Definición del inconveniente			X											
Desarrollo de los fundamentos			X											
Creación de los propósitos				X										
Desarrollo del contexto teórico				X										
Establecimiento de supuestos					X									
Escritura del estilo y plan del estudio					X									
Escritura de las variables y su operacionalización					X									
Elección del método para la recopilación de información						X								
Desarrollo del esquema de análisis y presentación de datos						X								
Desarrollo de los principios éticos						X								
Escritura del calendario y estimación de costos						X								
Edición final del proyecto					X									
Edición final del proyecto						X	X							
Exposición del proyecto									X					

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO
RECURSOS HUMANOS			
Asesor	1	840.00	840.00
SERVICIO			
Movilidad	3	60.00	60.00
Luz	1	150.00	150.00
INSUMO			
PC	1	3.500.00	3.500.00
Dispositivo de almacenamiento	1	120.00	120.00
Bolígrafo	3	2.50	7.50
Hoja	500	0.20	40.00
TOTAL			4500

5. Referencias:

1. Saborillo ML, Murillo F. Síndrome de Burnout en médicos del Hospital General Teófilo Dávila de Machala. Revista Electrónica de Portales Médicos. 1(1) Ecuador. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-burnout-medicos-del-hospital-general-teofilo-davila-machala>
2. Gabriel JS. Síndrome de Burnout en médicos del Hospital General Teófilo Dávila de Machala. 2018
3. Benites RP. Condiciones laborales y niveles del Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del policlinico PNP Cajamarca. 2015
4. Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Universidad y Salud. 2020; 22(3). Disponible en <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
5. Jácome S, Villaquiran A, García C. Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. Revista Cuidarte. 2019; 10(1) disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000100200.
6. Healy S, Tyrrell M. Stress in emergency departments: experiences of. Emergency Nurse. 2011; 19(2)
7. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral. Revista latino americana. 2017; 23(3).
8. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarsosa E, Padilla L, Rojas L. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Medica. 2019; 19(4).
9. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relacion entre burnout y la saltisfaccion laboral en profesionales de la salud. Sociedad Iberoamericana de Informacion Cientifica. 2019 Febrero; 23(1).
10. Álvarez L, Mori P, Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras

- españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de Enfermería*. 2019 mayo; 22(4).
11. Hernández G. El burnout no se desarrolla de un día para otro, ¿en qué fase del proceso te encuentras? *El Economista de America*. 2018.
 12. Maticorena J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2017 mayo; 33(2).
 13. Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Salud
UniSíndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Salud. 2018.
 14. Quispe V. Factor Laboral asociado al Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del Hospital regional de Ayacucho. 2017
 15. 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. Tesis para optar el título de Maestría en Enfermería Oncológica. 2020
 16. Zhu Y, Chen X, Li Q, Wang Z. Burnout syndrome and mental health problems among medical staff during COVID-19 pandemic in China. *Front Public Health*. 2023;11:1123456.
 17. Ghasemi A, El-Sayed M, Abdallah S. Relationship between nurses' burnout and job satisfaction during the pandemic: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2023;31(2):543–552.
 18. Salazar M, Torres P, Álvarez D. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud en las ciudades de Guayaquil y Ambato [tesis de maestría]. Quito: Universidad de las Américas; 2022.
 19. Custodio R. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Áncash [tesis de licenciatura]. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2022.
 20. Ortega L, Campos J, Reyes P. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de la salud de la provincia de Cañete. *Rev Peru Investig Salud*. 2022;6(2):34–41.
 21. León M. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de hospitales de Lima [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021.
 22. León M, Castro J. Burnout syndrome and job satisfaction in Peruvian healthcare workers:

- A review. *Rev Salud Pública Perú*. 2021;18(3):221–229.
23. Huamán R, Gutiérrez S. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeros del área de emergencias de un hospital regional de Arequipa. *Rev Enferm Peruana*. 2023;9(1):12–20.
 24. Ramírez C, Paredes M. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del personal médico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. *Rev Médica Lima*. 2023;45(2):89–97.
 25. Párraga I GEMTA. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. España. biblioteca virtual em Saúde. 2019 junio; 11(2 disponible en; <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-176081>
 26. Loya KM, Valdez J, Bacardi M, Jimenez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Journal*. 2018; 3 (1) disponible en: <https://www.jonnpr.com/pdf/2060.pdf>).
 27. Agüero E. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de Diagnóstico por Imagen [Tesis para optar el el título de segunda especialidad en salud ocupacional]. Valencia. 2018. disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/6688/1/eaguero.pdf>
 28. Leon LG. Relación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en personal de Salud. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciadomen Psicología) Universidad de Lima 2021. disponible en <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle>.
 29. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud Burnout. puno. *Revista Innova Educación*. 2020; 2(4).
 30. Carillo J. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución Educativa Privada de Moquegua [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología. Universidad Señor de Sipán.2020. disponible en <https://reposit>
 31. ME M. Satisfacción Laboral y síndrome de burnout en médicos docentes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud [Tesis para Optar el Grado

- Academico de Maestro en educación Superior. Arequipa. disponible en <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10580/B4.2166.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Jimenez MJ. Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la escuela profesional de obstetricia de la Universidad Andina del Cusco [Tesis para Optar el grado academico de Mestra en Docencia Universitaria. Cusco. Universidad Andina del Cusco. 2018. Disponible en <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2663/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Valvez G. Satisfacción Laboral relacionado al Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Policlínico Francisco Bolognesi de Tacna [tesis para optar el Grado Academico de Maestra en Gestión de los servicios de salud. Tacna. Universidad Cesar Vallejo. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26578/valdez_og.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Bedoya BR. Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. [Tesis para optar el grado academico de Maestro en gestion Público. Ayacucho. Universidad Cesar Vallejo. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Fresno J. ¿Que papel juega el trabajo en la sociedad? Sociologos Blog de Actualidad y Sociología. 2013 julio; 1(1).
36. Castell R. la Metamorfosis de la Cuestion Social. In Castell.. Buena Aires: Ed. Paidós; 199.
37. Robbins S. Comportamiento Organizacional. Mexico. edición Prentice Hall. 1998
38. Marquez M. Satisfacción Laboral. Academia Boletín electrónico AEG- Artículos de interés. Asociación de Egresados y Graduados PUCP. Disponible en <https://aeg.pucp.edu.pe>
39. Palma S. Manual de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadoras de

- Lima metropolitana Perú- Lima lima: Cartolan; 2006
40. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial. Revista Exito Empresarial*. 2011 enero ; 1(160).
 41. Carlin M, Garces F. síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*. 2010 Enero; 26(1).
 42. Maslach C JS. Evaluar el estrés: Un libro de recursos. Educación sobre espantapájaros. Tercera Edición ed. EE.UU: Lanham; 1997.
 43. Gill M. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería.. *Revista Electrônica InterAção Psy*. 2003 Enero; 1(19).
 44. Diaz F. Investigación sobre el burnout de 2000 a 2010 en latino America. *Psicologia desde el Caribe*. 2016 Enero; 1(33).
 45. Guillen C. GR. *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana. 2008. 1st ed. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana; 2008.
 46. Gutiérrez G CMMSFFSJ. Síndrome de burnout. *Arch. Neurocién. (Mex)*.2006; 11(4):305-309. 4th ed. mexico; 2006.
 47. Manso J. Estructura Factorial de Maslach Versión Burnout Inventory, Encuesta de serivicos Humanos. *Revicta Interamericana de Psicología*. 2006; 40(1).
 48. Etecé E. Enciclopedia Concepto. [Online].; 2013-2021 [cited 2021 setiembre 23]. Available from: <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/>.
 49. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 4th ed. Palo Alto (CA): Consulting Psychologists Press; 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/t05190-000>
 50. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD, Hough LM, editors. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd ed. Palo Alto (CA): Consulting Psychologists Press; 1990. p. 1297–1343. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/1990-98692-039>
 51. García-Herrero S, Marín-Pérez M, Gálvez-Hernández M. Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud: revisión sistemática. *Rev Iberoam Psicol Salud*. 2022;13(2):85–94. Disponible en: <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.083>
 52. Gabriel O. Enfoque Cuantitativo: metodos, fortalezas y debilidades. Testsiteforme.

- 2020 octubre; 11(1).
53. Descriptiva? ¿ei. QuestionPro. [Online].; 2021 [cited 2021 setiembre 23. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>.
54. Hernandez R, Fernenadez C, Baptista L. Metodología de la Investigación. 1st ed. Mexico: MCGRAW-HILL; 1991.
55. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodologia de la Investigación. 6th ed. Rocha M, editor. mexico : Mc Graw Hill; 2014.
56. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio MP. *Metodología de la investigación*. 6.^a ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014. Disponible en: https://www.academia.edu/37038957/Metodología_de_la_Investigación_Hernández_Sampieri
57. Bisquerra R. *Metodología de la investigación educativa*. 3.^a ed. Madrid: La Muralla; 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23167.33444>
58. Maslach C, Jackson SE. *The measurement of experienced burnout*. J Occup Behav. 1981;2(2):99–113. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
59. Palma Carrillo S. *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC: Manual técnico*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 1999. Disponible en: <https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10529>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de salud mental en un hospital de Lima-2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024? • • ¿Qué relación existe entre despersonalización y satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de Hospital de Lima-2024? • • ¿Qué relación existe entre baja realización personal y satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024? 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024</p> <p>Objetivo Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024 • Identificar la relación la relación existe entre despersonalización y satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024 • Identificar la relación existe entre la baja realización personal y satisfacción laboral del personal del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024 	<p>Hipótesis General Existe relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024</p> <p>Hipótesis Especifico</p> <p>Hi Existe relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.</p> <p>Hi Existe relación entre despersonalización y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.</p> <p>Hi Existe relación entre la baja realización personal y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental.</p>	<p>Variabes 1 Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización Realización personal <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal • Beneficios económicos 	<p>Tipo de investigación Método y diseño de la investigación</p> <p>Método hipotético deductivo Enfoque cuantitativo Tipo aplicada Diseño observacional, correlacional de corte transversal Población y muestra Población: 80 personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima-2024 Muestra: toda la población.</p>

Anexo 2. Instrumentos

ENCUESTA: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Buenos días, con el interés de recolectar información para para un estudio titulado “**satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el servicio de salud mental de un hospital de Lima**”, le pedimos su colaboración respondiendo a ello con sinceridad, no existen respuestas buenas ni malas. Las respuestas son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible por otras personas.

I. Aspectos Generales

Edad: 20-39 () 40-50 () > DE 60 ()

Años que labora en la institución: Menos de 1 año () 1- 5 años ()

1-10 años () 11 a 15 años () 16 años a más ()

Servicio en el que trabaja: _____

Condición laboral Contratada () Nombrada ()

Valoración de**Respuestas:**

Nunca: (0) Alguna vez en los 6 (1)

meses:

Una vez al mes o menos: (2) Alguna vez al mes: (3)

Una vez a la semana: (4) Varias veces a la semana: (5)

Diariamente: (6)

N°	INVENTARI O	RESPUESTAS					
		1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2	Al final de la jornada me siento agotado						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes						
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos						
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí						
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los pacientes						
8	Me siento agotado por el trabajo						

9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con lagente desde que hago este trabajo.						

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me encuentro con mucha vitalidad						
13	Me siento frustrado con mi trabajo						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro						
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender						
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés						
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes						
18	Me encuentro animada luego de trabajar junto con los pacientes						
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo						
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas						

99 a 132 puntos = nivel alto de Burnout

66 a 98 puntos = nivel intermedio de

Burnout 33 a 65 puntos = nivel bajo de

Burnout



UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL ESCALA DE OPINIONES SL- SPC

Valoración de las

respuestas: D= Totalmente

de desacuerdo D= En

desacuerdo

I= Ni en acuerdo ni en

desacuerdo A= De acuerdo

TA= Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS		TA	A	I	D	TD
SIGNIFICACION DE LA TAREA						
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de Ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					

7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
CONDICIONES DE TRABAJO						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					

15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
RECONOCIMIENTO						
PERSONAL						
18	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
BENEFICIOS ECONOMICOS						
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
24	Me siento mal con lo que gano					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
----	--	--	--	--	--	--

Puntuación:

Muy Satisfecho: 117 ó más

Satisfecho: 103 -116

Promedio: 89-102

Insatisfecho: 75-88

Muy insatisfecho: 47 ó menos

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPACIÓN EN ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora principal: Lic. Quinto Quispirima Nancy Lourdes

Título del estudio: Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima - 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima - 2025

Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, bajo la dirección de la investigadora principal Lic. Quinto Quispirima Nancy Lourdes. El objetivo es determinar cómo se relaciona el Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de salud que labora en el servicio de Salud Mental de un Hospital de Lima - 2025

La participación en esta investigación contribuirá a mejorar la comprensión y la práctica profesional en el cuidado neonatal.

Procedimientos

Si usted decide participar, se le solicitará completar un cuestionario que puede durar aproximadamente 45 minutos. Este cuestionario recogerá información para las variables estudiadas mediante preguntas estructuradas, que serán analizadas para obtener resultados relevantes sobre la calidad del cuidado y satisfacción.

Los resultados le serán entregados de forma individual o grupal, manteniendo la confidencialidad y anonimato.

Riesgos y beneficios

Riesgos:

Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin que esto afecte su atención o relación con la institución. No existen riesgos asociados a la participación, solo se requerirá completar el cuestionario.

Beneficios:

No tendrá ningún costo por participar y podrá conocer los resultados del estudio, lo que puede ser de utilidad para su actividad profesional o personal.

Costos e incentivos

No se le solicitará ningún pago ni recibirá incentivos económicos por participar en esta investigación.

Confidencialidad

La información que proporcione será manejada con códigos en lugar de nombres para garantizar su anonimato. En caso de publicación o presentación de resultados, no se revelará ninguna información que permita identificarlo personalmente. Solo el equipo de investigación tendrá acceso a los datos.

Derechos del participante

Usted tiene derecho a dejar de participar en cualquier momento, o a no responder algunas preguntas sin que ello afecte su atención ni genere consecuencias negativas.

Si tiene dudas o incomodidades, puede consultar al personal del estudio o comunicarse con:

- Investigadora principal: Lic Quinto Quispirima Nancy Lourdes
Teléfono: +51 941 401 391
- Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener
Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta
Teléfono: +51 991 604 514
Correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

Consentimiento

He leído y comprendido la información sobre el estudio, y acepto participar voluntariamente. Entiendo que puedo retirarme en cualquier momento. También entiendo que recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante	Investigador
Nombre: _____	Nombre: _____
DNI: _____	
Firma: _____	Firma: _____

Anexo 4.**6.4. Informe del asesor de Turnitin**




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-29	2%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Trabajos entregados	Submitted on 1693193115148	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2020-01-15	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2021-06-14	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-10-15	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-07	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-10-09	<1%
11	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%