



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ENGAGEMENT EN
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL CARLOS MONGE**

MEDRANO, JULIACA-2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Bach. MARIBEL MONRROY SURCO

DNI 46671993

Bach. IRMA CAYO QUISPE

DNI 02386155

LIMA- PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Mg. MAX CHAUCA CALVO
DNI 08035455 <https://orcid.org/0000-0003-0909-5424>

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
DNI 09753980 <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
DNI 08217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>
Secretario

Mg. GUTIERREZ SUAREZ DIEGO ALEJANDRO
CE 003319075 <https://orcid.org/0000-0003-1388-6448>
Vocal

DEDICATORIA

Primeramente adiós por la dichosa oportunidad de darnos la vida y por sus grandes enseñanzas a nuestros padres quienes desde el cielo nos guía porque me acompaño en este camino sin dejarme caer, a nuestra familia y amigos por todo el apoyo que nos dieron para que podamos llegar hasta este momento que es importante para nosotras. gracias a todos quiénes nos apoyando para lograr este objetivo.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Universidad Privada Telesup, por su orientación y colaboración durante la permanencia de mi formación profesional.

Este trabajo de tesis ha sido una gran bendición en todo sentido pese a los obstáculos que pasamos pudimos lograr lo te lo agradecemos padre bendito

A todas las personas que de una y otra forma nos apoyaron en la realización de este trabajo.

RESUMEN

Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021. Centrada dentro de la metodología de tipo básica, nivel correlacional de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 867 trabajadores, para ello se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, consiguiendo una muestra representativa de 264 trabajadores. Para la evaluación se recurrió al inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) y la Escala engagement (UWES) de Salanova et al. (2000). Los resultados conseguidos indica que el 46.2% del personal de salud presenta altos índices de síndrome de Burnout y el 49.6% demuestra un nivel medio de Engagement, además, se obtuvo valores de ($Rho = - .156$; $p = .011$) existe correlación débil e inversa entre síndrome de Burnout y Engagement. Se concluye, cuando existe niveles elevados de síndrome de Burnout progresivamente disminuirá el compromiso laboral o engagement.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Engagement, estrés, compromiso laboral

ABSTRACT

Its general objective was: To determine the relationship between Burnout Syndrome and Engagement in Health personnel of the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca-2021. Focused within the basic type methodology, correlational level of non-experimental design. The population consisted of 867 workers, for this simple random probability sampling was used, obtaining a representative sample of 264 workers. For the evaluation, the Burnout inventory of Maslach (MBI-GS) and the Engagement Scale (UWES) of Salanova et al. (2000). The results obtained indicate that 46.2% of health personnel present high rates of burnout syndrome and 49.6% demonstrate a medium level of engagement, in addition, values of ($Rho = -.156$; $p = .011$) there are correlation weak and inverse between burnout syndrome and engagement. It is concluded that when there are high levels of burnout syndrome, work commitment or engagement will progressively decrease.

Keywords: Burnout syndrome, engagement, stress, work commitment

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento de problema	14
1.2. Formulación del problema de investigación	15
1.2.1. Problemas generales	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio	16
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.4.1. Objetivo general	16
1.4.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la Investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18
2.1.2. Antecedentes internacionales	20
2.2. Bases teóricas de las variables	21
2.2.1. Síndrome de Burnout	21
2.2.2. Engagement	24
2.3. Definición de términos básicos	27
III. MÉTODOS Y MATERIALES	28
3.1. Hipótesis de la investigación	28
3.1.1. Hipótesis general	28

3.1.2. Hipótesis específico	28
3.2. Variables del estudio	28
3.2.1. Definición conceptual.....	28
3.2.2. Definición operacional	29
3.3. Tipo y nivel de la investigación	29
3.3.1. Tipo.....	29
3.3.2. Nivel.....	30
3.4. Diseño de la investigación	30
3.5. Población y muestra de estudio.....	30
3.5.1. Población	30
3.5.2. Muestra.....	31
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	31
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	32
3.7. Métodos de análisis de datos	35
3.8. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Matriz de operacionalización	54
Anexo 3, Instrumentos	55
Anexo 4. Autorización de los instrumentos	57
Anexo 5. Consentimiento informado	59
Anexo 6. Matriz de Datos.....	61
Anexo 7. Reporte antiplagio menor a 30%	68
Anexo 8. Autorización del depósito de tesis al repositorio	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	29
Tabla 2.	Distribución de la población.....	30
Tabla 3.	Análisis de fiabilidad del cuestionario de Síndrome de burnout	33
Tabla 4.	Análisis de fiabilidad del cuestionario de Engagement.....	35
Tabla 5.	Análisis sociodemográfico según el sexo (n= 264).....	37
Tabla 6.	Análisis descriptivo del síndrome de burnout y sus dimensiones	38
Tabla 7.	Análisis descriptivo de engagement y sus dimensiones	39
Tabla 8.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	40
Tabla 9.	Análisis de correlación entre síndrome de burnout y engagement (n=264).....	40
Tabla 10.	Análisis de correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement (n=264)	41
Tabla 11.	Análisis de correlación entre engagement y las dimensiones de síndrome de burnout (n=264)	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad y sexo del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca	37
Figura 2. Nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones	38
Figura 3. Nivel de engagement y sus dimensiones	39

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout se caracteriza por agotamiento, despersonalización y reducción satisfacción en el desempeño, este resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo, se debe a la satisfacción reducida en el desempeño como los elementos decisivos del síndrome de Burnout, por lo tanto, los individuos que experimentan emociones de agotamiento se sienten apáticos e indiferentes con respecto a su trabajo y no pueden dedicare tiempo a su trabajo (Gutiérrez et al., 2006; Arís, 2009).

Sin embargo, Engagement es el compromiso que demuestra en su centro de su trabajo que, si los empleados realizan correctamente sus labores, el compromiso puede informar políticas y prácticas para mejorar las relaciones laborales, el bienestar de los empleados y en los aspectos de rendimiento.

Por ende, el presente trabajo está constituida por los siguientes capítulos:

Capítulo I: se llegó a describir sobre la realidad problemática de acuerdo a las variables investigadas, prosiguiendo con la formulación del problema general y específicos de investigación, de igual forma se llegan a detallar la justificación de la investigación, culminado con el objetivo general y los específicos.

En el Capítulo II: se describe el marco teórico, en donde se encuentran los antecedentes nacionales e internacionales, se procede con las bases teóricas correspondientes a las variables en estudio, en donde se sustentan a través de los modelos teóricos, y se culmina con la definición de términos básicos.

En el Capítulo III: se presenta la metodología y materiales, detallándose sobre la hipótesis general y los específicos, seguida por la operacionalización de las variables en donde se desglosa sobre las variables investigadas, seguidamente se identifica el tipo y nivel de investigación, igualmente se detalla sobre la población la muestra que representó la unidad de análisis, asimismo se abordan las técnicas e instrumentos de evaluación y el procesamiento para la obtención de los resultados correspondientes a los instrumentos de medición, se culmina este capítulo con el método de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el Capítulo IV, se incluyen los resultados obtenidos gracias al

procesamiento estadístico de los datos recolectados mediante el paquete SSPS versión 25, siendo elaborados y visualizados para su presentación en tablas y gráficos.

En el Capítulo V se plantea la discusión e interpretación de los resultados estadísticos obtenidos en relación con los hallazgos conseguidos por otras investigaciones realizadas con base a la misma temática.

Finalmente, se exponen las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

En la actualidad, el síndrome de Burnout como el engagement se ha convertido en un tema que requiere de mucha importancia dentro del ámbito laboral, porque los factores estresantes son los resultados de dejar de lado, el cuidado de la salud mental, que genera deficiencia en el desempeño o la falta de compromiso laboral, ya que experimentan agotamiento, incapaces de hacer frente a los problemas, desmotivado, muestran actitudes negativas y no realizan adecuadamente su trabajo, ya que agotamiento en los profesionales de la salud ha ganado una atención significativa en los últimos años.

Como lo indica, la OMS (2019) 264 millones de personas a nivel mundial presentan problemas de estrés, depresión y ansiedad, las causas más frecuentes son por la inadecuada interacción con el tipo de trabajo y la falta de comunicación o empatía con los miembros que la integran la organización. Lo mismo sucede en Colombia en un grupo de trabajadores de 4 instituciones de salud, el 21.7% presenta estrés muy alto (Sarsosa y Charria, 2017), de igual forma, en México 91% de enfermeras presenta agotamiento laboral (Colmenares, et al., 2018). Entonces el contexto del síndrome de burnout o el agotamiento físico se han vuelto aún más pronunciados, porque los trabajadores de la de salud, están expuestos a diario, debido a la mayor carga de trabajo, por la exposición prolongada y al estar en contacto con los pacientes.

Perú, también es parte de esta realidad, 1 de cada 10 trabajadores que desempeña en el área de emergencia de un hospital presenta síndrome de burnout, además, el 16.3% son médicos y el 8.6% corresponde a las obstetras y el personal de enfermería (Sarmiento, 2019). Estas realidades descritas requieren llegar a considerar el aspecto de bienestar y sobre todo de la salud laboral, porque permitirá un mejor desenvolvimiento en el área de trabajo, que dentro de ello existen una serie de condiciones de trabajo que incrementa el riesgo de presentar problemas de estrés laboral.

El departamento de Puno, también forma parte de este fenómeno de estudio, como lo demuestra un trabajo investigativo realizada en el Centro de Salud

Vallecito, el 78.6% de los trabajadores experimentan desequilibrio en su ámbito laboral por la falta de realización personal o la falta de afrontar nuevos retos (Lauracio, C., y Lauracio, T., 2020). La alta prevalencia de este síndrome está relacionada con el trabajo es un problema de salud que puede afectar a profesionales de todo tipo, pero en particular a aquellos cuya actividad está relacionada con el cuidado del ser humano, porque, salud de los profesionales están particularmente expuestos a esta condición y los médicos como enfermeras, son el trabajador expuesto a ella, es un problema de salud extremadamente destructivo que afecta el trabajo y la vida personal, que inclusive daña la calidad del trabajo realizado y afecta negativamente las esferas cognitiva y emocional de individuos, su vida familiar e incluso su salud física.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problemas generales

PG. ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1. ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?

PE 2. ¿Cuál es el nivel de Engagement y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?

PE 4. ¿Cuál es la relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?

1.3. Justificación del estudio

Es conveniente desarrollar el presente estudio, porque, contribuirá a las futuras investigaciones y a otras instituciones que prestan el servicio de salud, además, los resultados obtenidos son en beneficio de las organizaciones institucionales y sobre todo en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano.

Presentan relevancia teórica, porque contribuirá teorías que faciliten el mejor entendimiento sobre el síndrome de Burnout y Engagement, estas informaciones contribuirán para los estudios venideros y también para los profesionales de distintas áreas, para que puedan tomar como referencia y conocer sobre las teorías que la respaldan.

En el ámbito social, la finalidad es llegar a brindar un aporte a la comunidad científica, a la institución en estudio y también a otras instituciones de salud, porque gracias a los resultados conseguidos, se conseguirán a orientarse y así llegar a corregir los puntos que muestra debilidad dentro de la organización, para que el nivel de los trabajadores de salud sea mejor.

De igual forma, el estudio presenta relevancia práctica, ya que los resultados obtenidos favorecerán al diagnóstico de la realidad en que se encuentran el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad Juliaca, además, cobra utilidad en las buenas prácticas al llegar a proporcionar los resultados a la institución para que a partir de los datos obtenidos se proyecten estrategias de intervención para desarrollar la mejora en el bienestar de los trabajadores y así alcanzar los objetivos a nivel institucional.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021

1.4.2. Objetivos específicos.

- OE 1. Describir el nivel de Síndrome de Burnout y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021
- OE 2. Describir el nivel de Engagement y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021
- OE 3. Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.
- OE 4. Determinar la relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Rodríguez y Zavala (2021) realizaron un estudio en colaboradores de un puesto de salud de Trujillo, con el propósito de conocer la correlación entre Engagement y las dimensiones de síndrome de burnout. Centrada dentro del enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Para la obtención de datos recurrió a la escala de Engagement de Schaufeli y Bakker (2001) y el Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados indican que la variable Engagement demuestra correlación inversa con el agotamiento emocional ($\rho = -.43$) y despersonalización ($\rho = -.42$), esto indica, cuando mayor es el compromiso con el entorno laboral, menor será el desgaste e nivel emocional. Además, la variable Engagement demuestra correlación directa con la realización personal ($\rho = .37$), es decir, cuando se muestra disposición y entrega en el entorno laboral, de manera gradual mejora el desarrollo a nivel personal.

En Arequipa, Flores y Frisancho (2020) realizaron un trabajo investigativo con el objetivo de analizar si el síndrome de Burnout influye en el Engagement, se encuentra situada dentro de la metodología de tipo relacional-trasversal de enfoque cuantitativo, llegó a emplear las escalas de Burnout de Maslach y el compromiso laboral (UWES). Sus resultados demuestran el 11.4% de las obstetras padecen de síndrome de burnout, sin embargo, el 47.7% presentan un nivel medio y el 22.7% un promedio alto de Engagement, además, según a la prueba realizada de la χ^2 demostró que el agotamiento emocional se relaciona con el sueño y los conflictos familiares, debido a que $p < 0.05$.

En la misma línea, Lauracio, C, y Lauracio, T. (2020) desarrollaron un estudio en Puno, en un grupo trabajadores de personal de salud, con el propósito de conocer sobre la asociación entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral. Se encuentra situada dentro del tipo descriptivo-correlacional, para la recolección de datos recurrió a la escala de Burnout de Maslach y el cuestionario de desempeño laboral. Sus resultados indican, el nivel de agotamiento emocional en los

trabajadores de salud se ve reflejada de la siguiente manera 57.2% (Bajo); 35.7%(Medio) y 7.1%(Alto). Sin embargo, en el desempeño laboral relacionada a la productividad el 84% (desempeñan con eficiencia) y 16% (no muestra interés por mejorar en su desempeño laboral).

Asimismo, Berrios, et al. (2018) realizaron un trabajo investigativo con la finalidad de identificar el nivel de Burnout y Engagement. Situada dentro de la investigación de tipo descriptivo de corte transversal. Donde llegaron a participar 87 estudiantes de la facultad de salud. Sus resultados demuestran el 43.7% presentan un nivel alto de Engagement y el 82.8% se encuentra con nivel medio de burnout. Entonces, el estrés de nivel intermedio está asociado con los niveles medios y alto de compromiso laboral, porque la presencia de sobrecarga de trabajo, muestran baja asertividad o dificultad para decir no, falta de desconexión psicológica del trabajo fuera del horario laboral y menor predisposición al sentido del humor.

Anduaga, et al., (2018) desarrolló un estudio con el propósito de analizar la asociación entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con la intención de que médicos y enfermeras emigren del Perú. Basada dentro del estudio transversal, realizó el muestreo probabilístico, considerando los 24 departamentos del Perú, conformada por 5062 trabajadores entre médicos y enfermeras, llegó a emplear para la recolección de datos el inventario de Burnout de Maslach y Encuesta de servicios (MBI-HSS). Sus resultados indican el 2.8% de los trabajadores de salud están enfrentado estrés laboral, además, el porcentaje de médicos que puntuaron altos niveles de agotamiento y la despersonalización fue superior al de las enfermeras, y una mayor prevalencia de síndrome de Burnout entre ellos se encontró síndrome 3,7% frente a 2,1%. El 7,4% de los profesionales sanitarios tiene como propósito emigrar. Entonces, los médicos y enfermeras, que trabajan en los establecimientos de salud peruano, tienen la intención de emigrar, siendo el agotamiento emocional la única escala asociada a esta intención, por tanto, es necesario considerar estrategias como la terapia cognitiva, gestionar el estrés y establecer programas de bienestar para reducir los niveles de Síndrome de Burnout.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Rodríguez, et al. (2018) desarrollaron un estudio en México, con el propósito de identificar la prevalencia de síndrome de Burnout, se encuentra dentro del diseño no experimental de tipo descriptivo, donde participaron 182 trabajadores de salud, para la recolección de datos empleó el inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados indican el 46.2% presentan problemas de estrés, 74.2% muestran índices elevados de depresión y el 2.8% requieren de inductores de sueño, entonces, el estrés laboral deteriora la motivación del profesional de la salud.

Otro trabajo investigativo realizado en China, Zeng, et al. (2020) efectuaron un estudio con el propósito de estimar la prevalencia combinada de alto agotamiento o Burnout en enfermeras de salud mental en China. Se encuentra dentro del estudio transversal. Donde se llegaron a participar 2851 enfermeras. Sus resultados demuestran que existe prevalencia media de estrés laboral con el 39.7%, 28.1% (alta) y 25.4% (baja), entonces, el Burnout o estrés laboral es común en las enfermeras de salud mental en China, considerando su impacto negativo en la salud y se deben implementar el desempeño laboral, la detección periódica, las medidas preventivas y las intervenciones efectivas.

En la misma línea Bethea, et al. (2019) elaboraron un estudio en Estados Unidos, específicamente en la ciudad de Virginia, con el objetivo de evaluar el impacto de Síndrome de Burnout en los profesionales de los sistemas de salud rurales involucrados en la provisión de atención traumatológica, en la que participaron 120 trabajadores. Se encuentra dentro de la metodología de estudio trasversal. Sus resultados indican, el 65% de los profesionales informaron haber experimentado, una gran cantidad de problemas relacionados con el estrés laboral, y el 31% informó que se sentía consumido o agotado con su trabajo.

Arrogante y Aparicio (2020) desarrollaron un estudio en Madrid-España, con el objetivo de analizar las relaciones entre el síndrome de burnout, la salud y el bienestar experimentado por los profesionales. Se realizó a través de un estudio correlacional y transversal, en la que participaron 50 enfermeras, a quienes se les llegó a evaluar el inventario de Burnout, la encuesta de salud breve y la escala de satisfacción con la vida, afecto positivo y negativo. Sus resultados demuestran que

existe relación inversa entre el síndrome de Burnout y el estado psicológico, porque el coeficiente de correlación de (Pearson = $-.14$ y $p < .05$). Sin embargo, la salud física obtuvo sus correlaciones más bajas con la despersonalización (Pearson = $-.14$ y $p < .05$) y autorrealización (Pearson = $.15$ y $p < .05$). Entonces el estado de salud y los niveles de bienestar subjetivo a nivel psicológico pueden verse negativamente influenciado por el síndrome de Burnout experimentado por los profesionales de cuidados intensivos.

Azevedo et al. (2020) desarrollaron un estudio en Brasil con el propósito de identificar la frecuencia del síndrome de burnout en el área de cuidados intensivos y correlacionarlo con compromiso laboral. Siendo un estudio de transversal de tipo descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 325 profesionales. Para la recolección de datos recurrió al inventario de síndrome de burnout, escala de depresión ansiedad y el cuestionario de Gallup. Sus resultados indican, que el 34.3% de trabajadores de salud se encuentran con alta frecuencia de burnout severo, asimismo, existe correlación negativa entre el Burnout y el compromiso laboral ($r = -.148$; $p = .035$), es decir, cuando mayor es el estrés en el ámbito laboral, el compromiso a nivel laboral disminuirá de manera paulatina.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Síndrome de Burnout

Es una respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos que afecta el estado emocional de las respuestas e incluye síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (García, et al., 2016).

Sin embargo, para Hernández, et al. (2008) sostiene que es un proceso que se inicia con una carga emocional y su correspondiente tensión que conduce al agotamiento del sujeto, quien comienza a exhibir conductas de distanciamiento y actitudes cínicas con la persona que atiende, lo cual crea dudas con respecto a la competencia y realización profesional.

Entonces, el síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, en personas

involucradas profesionalmente con otras personas, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas áreas de trabajo profesional (Martínez, 2010).

2.2.1.1. Factores de riesgo en el síndrome de Burnout

- a) **Factores individuales.** El Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder.
- b) **Factores sociales.** Se llega a considerar las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés, los efectos positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en emocionales, informativos e instrumentales, en cualquier caso, es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material (Martínez, 2010).

2.2.1.2. Dimensiones de síndrome de Burnout

- a) **Agotamiento emocional.** Se refiere al agotamiento de las energías y recursos asociados (Jaworek, et al., 2010). Se refiere a los sentimientos de sobre extensión emocional y agotamiento de los recursos emocionales de uno, las principales fuentes de este agotamiento son el trabajo, por la sobrecarga y conflicto personal en el trabajo, la gente se siente agotada y agotado, sin ninguna fuente de reposición, a falta de energía suficiente para afrontar otro día más (Maslach y Goldberg, 1998).
- b) **Cinismo.** Se describe como una actitud insensible o indiferente hacia otras personas, los destinatarios del servicio o cuidado de uno (Jaworek, et al., 2010). En la que se manifiesta la falta de interés y una pérdida de significado, así como la indiferencia y el distanciamiento de uno mismo del propio trabajo (García, et al., 2016).
- c) **Eficiencia profesional.** Se refiere a un sentimiento de satisfacción laboral,

disminución de la motivación y caída compromiso durante el desempeño de tareas relacionadas con el trabajo (Jaworek, et al., 2010).

2.2.1.3. Teorías relacionadas al síndrome de Burnout

2.2.1.3.1. Modelo teórico de Christina Maslach

Maslach y Leite (2016) indican que el Burnout es una respuesta prolongada a los factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo, las tres dimensiones clave de esta respuesta, el agotamiento abrumador, sentimientos de cinismo y desapego del trabajo y una sensación de ineficacia y falta de realización.

- El componente de agotamiento representa la dimensión básica del estrés individual del agotamiento. Se refiere a los sentimientos de estar sobrecargado y agotado de la propia recursos emocionales y físicos.
- El componente de cinismo o despersonalización. Representa una dimensión motivacional, de distanciamiento interpersonal del agotamiento; la despersonalización, es una respuesta negativa, insensible o excesivamente indiferente a varios aspectos del trabajo; es llegar a perder una implicación emocional o cognitiva con el trabajo.
- El componente de la eficacia o el logro reducidos. Representan la dimensión de autoevaluación del agotamiento. Se refiere a sentimientos de incompetencia y falta de logro y productividad en el trabajo (Maslach y Leite, 2016).

La importancia de este modelo tridimensional es que claramente coloca la experiencia de tensión individual dentro del contexto social del lugar de trabajo e involucra la concepción de la persona de tanto a uno mismo como a los demás.

Por lo tanto, el compromiso consiste en un estado de alta energía (en lugar de agotamiento), fuerte implicación (en lugar de despersonalización), y un sentido de eficacia (en lugar de un sentido reducido de logro), el concepto de un continuo de agotamiento a compromiso mejora nuestra perspectiva sobre cómo el contexto organizacional del trabajo puede afectar el bienestar de los trabajadores, reconoce la variedad de reacciones que los empleados pueden tener al entorno organizacional, que van desde la intensa participación y satisfacción del

compromiso, a través de la indiferencia hacia el estado de agotamiento exhausto, distante y desanimado (Maslach y Goldberg, 1998).

Entonces, el Burnout se caracteriza por el agotamiento físico y fatiga crónica, sentimientos de desesperanza e impotencia, y el desarrollo de un auto-concepto negativo y una actitud hacia trabajo, vida y otras personas, lo cual conlleva a que cuando las personas profesionales ayudan al paciente llegan a agotarse, con frecuencia pierden la preocupación y los sentimientos por sus pacientes y clientes, y vienen a tratarlos de manera independiente e incluso formas deshumanizada, porque el agotamiento ocurre como resultado de la participación con personas durante largos periodos de tiempo en situaciones emocionalmente exigentes; el tipo de participación que se produce de forma continua y de forma habitual en todas las profesiones de la salud médica, los resultados de Burnout de un proceso lento y gradual de trituración diaria, de crónico tensiones emocionales en ausencia de desafío, importancia y apoyo (Salinger, 1981).

2.2.2. Engagement

Para, Gómez, et al. (2019) es un estado de bienestar positivo relacionado hacia el trabajo, que presenta mayor dedicación y compromiso con el área laboral en la se desempeña.

Por otro lado, Schaufeli et al. (2006) considera a Engagement que es el compromiso laboral a través de un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.

Por lo tanto, el Engagement o compromiso laboral es fundamental en los miembros de la organización, porque aprovechan plenamente su yo en forma activa y completa el desempeño de roles de trabajo impulsando la energía personal hacia los aspectos físicos, cognitivos y emocionales, ya que, los individuos comprometidos se describen que deben de estar atentos, conectados, sintiendo, integrados y enfocados en su rol de desarrollo de trabajo, porque, los trabajadores comprometidos se desempeñan mejor que los no están comprometidos, los trabajadores comprometidos a menudo experimentan emociones positivas, que incluyen felicidad, alegría y entusiasmo; de igual forma experimentan una mejor

salud; crean su propio trabajo y recursos personales; y transmite su compromiso a otros (Purcell, 2014).

2.2.2.1. Dimensiones de Engagement

- a) **Vigor.** Son los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades (Rodríguez, et al., 2013).
- b) **Dedicación.** Consiste en una alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Rodríguez, et al., 2013).
- c) **Adsorción.** Ocurre cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está realizando, debido al alto nivel de disfrute y concentración que experimenta (Rodríguez, et al., 2013).

2.2.2.2. Teorías relacionadas de Engagement

2.2.2.2.1. Modelo teórico motivacional de Maslow

La motivación es la precursora de la conducta, por lo que es responsable de la conducta, ya que surge para satisfacer algunas de las necesidades del individuo y es un factor muy determinante en los entornos laborales (López, 2005).

Maslow, trató de comprender y explicar lo que motiva al individuo a actuar, lo que energiza, dirige y sostiene el comportamiento humano, para él, el comportamiento está motivado por necesidades, a las que llamó necesidades, estas necesidades presentan en una jerarquía de importancia y urgencia. Por lo tanto, la motivación no es la única que explica el comportamiento humano, ya que no todo comportamiento está determinado por necesidades fundamentales son en gran medida inconsciente, para Maslow, los factores socioculturales también influyen en la forma u objetos con que los hombres buscan satisfacer sus necesidades, pero no modifican sustancialmente la jerarquía motivacional propuesta (Costa, 2001). Entonces, los factores intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo (el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el

reconocimiento, entre otros) y los factores extrínsecos lo hacen con el contexto laboral, relacionados con el supervisor, el salario y las relaciones con los compañeros, entre otros (López, 2005).

2.2.2.2.2. Modelo teórico de demandas y los recursos laborales Arnold Bakker

Bakker y Demerouti (2013) considera que el desempeño laboral juega un papel importante en el desarrollo de la institución que es un conjunto de oportunidades y limitaciones estructuradas en tareas y responsabilidades que ver la forma en que un trabajador realiza y experimenta en su entorno de trabajo.

Por lo tanto, este modelo teórico logra comprender, explicar y pronosticar el bienestar de los empleados como, el burnout, la salud, la motivación, el Engagement y el rendimiento laboral o las características laborales pueden dividirse en dos categorías diferentes: la primera logra ser las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos; la segunda son los recursos laborales, se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados a ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker y Demerouti, 2013).

Entonces, la teoría de las demandas y los recursos laborales consistentemente que los empleados logran su mejor rendimiento laboral en entornos de trabajo exigentes y con recursos, ya que estos entornos facilitan el Engagement, esto implica que las organizaciones deberían ofrecer a sus empleados suficientes retos y recursos laborales, incluyendo retroalimentación, apoyo social y variedad de tareas, en la que se debe tomar en cuenta el proceso motivacional positivo y un proceso negativo de deterioro de la salud, en los cuales el Engagement y el burnout juegan un papel esencial en cada uno de ellos respectivamente (Esclapez, 2015).

2.3. Definición de términos básicos

El ámbito laboral. Es el entorno en el que las personas llegan a explorar los límites de sus capacidades y llegar más lejos, dándose cuenta de su potencial para una acción sofisticada (Maslach y Leite, 2016).

El compromiso. Es el que promueve al trabajo también comienza la participación productiva en el entorno social de una organización que incluye interacciones con los destinatarios del servicio, que han sido una preocupación central desde el desarrollo inicial del agotamiento laboral (Maslach y Leite, 2016).

Compromiso laboral. Está relacionada fundamentalmente al estado mental psicológico de un individuo mientras está en el trabajo (Purcell, 2014).

Compromiso afectivo. Es el apego emocional con la organización y compromiso de continuidad, es decir, el deseo permanecer en la organización (Bakker y Schaufeli, 2015).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe relación inversa entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.

3.1.2. Hipótesis específico

HE 1. Existe niveles bajos de síndrome de burnout y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021

HE 2. Existe niveles altos de engagement y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021

HE 3. Existe relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.

HE 4. Existe relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021

3.2. Variables del estudio

3.2.1. Definición conceptual

El síndrome de Burnout.

Es el deterioro en la relación fundamental que las personas tienen con su trabajo, y puede derivar en algunos problemas graves, en el desempeño laboral, la calidad de vida laboral y el bienestar personal (Maslach y Leiter, 2014).

Engagement.

Es la participación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, la absorción, el esfuerzo concentrado y la energía que demuestra en el área de trabajo en la que se desempeña la persona (Bakker y Schaufeli, 2015).

3.2.2. Definición operacional

El síndrome de Burnout

Serán tomadas en cuenta las puntuaciones sugeridas por el Inventario Burnout de Maslach (MBI), específicamente la adaptación al contexto peruano realizado por (Castillo y paredes, 2020).

Engagement.

Se asume las valoraciones del cuestionario entusiasmo por el trabajo “Engagement” de Salanova, et al. (2000) específicamente la adaptación realizada por Flores et al. (2015) hacia la población peruana.

Tabla 1.
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valorización
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	- Consumido	1, 2, 3, 4,	Alto Medio Bajo
		- Debilidad física y emocional	6	
	Cinismo	- Conductas negativas - Distanciamiento	8, 9, 13.	
Engagement	Eficiencia profesional	- Tensión	5, 7, 10,	Alto Promedio Bajo
		- Enfrentar a los problemas	11, 12, 14.	
	Vigor	- Voluntad	1, 2, 3, 4,	
		- Atrevimiento	5.	
	Dedicación	- Compromiso	6, 7, 8, 9,	
- Deber - Plan		10.		
Absorción	- Unión en el trabajo - Gusta del trabajo	11, 12,	13, 14, 15.	

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo

Se encuentra situada dentro de tipo básico, porque se llegó explorar las teorías existentes en relación a los resultados conseguidos y a la realidad problemática identificada (Valderrama, 2015).

3.3.2. Nivel

Descriptivo-correlacional, se tiene como propósito identificar las características de población investigada y la relación entre las variables a través de métodos estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental-trasversal, porque no se llegó a manipular las variables en estudio, además, la aplicación de los instrumentos se desarrolló en un solo instante (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Es el conjunto total de casos que cumple con las características determinadas de acuerdo a las especificaciones los criterios de inclusión y exclusión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, la población estará conformada por 867 personas que corresponde al personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

Tabla 2.
Distribución de la población

	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Medicina	53	42	95
Enfermería	53	143	196
Biología	10	11	21
Farmacología	9	16	25
Obstetricia	15	31	46
Nutrición	7	15	22
Cirugía a y b	30	15	45
Pediatría	20	96	116
Personal técnico	96	93	189
Personal administrativo	50	62	112
Total	343	524	867

Fuente: Área administrativa del Hospital Carlos Monje Medrano

3.5.2. Muestra

Es el subconjunto de la población que representará a la unidad de estudio, para recolectar los datos de información a través de los instrumentos empleados (Valderrama, 2015). Por consiguiente, se llegó a emplear el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Para, lo cual, se ha elegido el total de la población:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 \cdot N + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = Población = 867

n = Muestra

d = Margen de Error = 5% = 0.05

Z = Nivel de Confianza = 95% \Rightarrow 1.96

p = Probabilidad de Éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de Fracaso = 50% = 0.5

Reemplazando a la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(867)}{(0.05)^2(867) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 264$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica empleada en el presente trabajo investigativo es la encuesta, porque es un procedimiento que permite identificar las características o respuestas del grupo de individuos, lo cual permitirá identificar las diferentes particularidades del grupo poblacional (Supo, 2014).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica de la variable 1: Síndrome de Burnout

Nombre	: Inventario Burnout de Maslach (MBI-GS)
Autor	: Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P.
Año	: 1996
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación Peruana	: Castillo y Paredes (2020)
Tiempo de aplicación	: Entre 10 a 15 minutos
Forma de aplicación	: Individual y grupal
Conformada	: Por 14 ítems distribuidas en 3 dimensiones

Reseña histórica

Maslach, et al. (1996) realizaron la construcción del instrumento sobre el Inventario de Burnout, que posteriormente llegó a adaptarse al contexto peruano por Castillo y Paredes (2020) con la finalidad de llegar a identificar el estrés laboral, que es uno de los aspectos de mayor importancia en el ámbito de la salud psicológica ocupacional.

Consigna de aplicación

El inventario de Maslach, identifica sobre el agotamiento que se percibe dentro del ámbito laboral, como la fatiga, deseo de retiro, disminución del estado de ánimo por el trabajo y deterioro de afectividad. Lo cual, el evaluado debe de llegar a leer cada ítem y marcar de acuerdo a como percibe sobre las situaciones dentro del trabajo.

Calificación del instrumento

Una vez obtenidos los datos, se debe realizar la sumatoria por ítems, para así obtener el puntaje por variable general y de las dimensiones, los valores obtenidos se llegan a contrastar con los percentiles para llegar a establecer de acuerdo a las categorías (alto, medio y bajo).

Propiedades psicométricas originales

Según, Maslach, et al. (1996) la fiabilidad fue desarrollada a través de Alpha de Cronbach en las tres áreas: agotamiento emocional ($\alpha = .958$); indiferencia ($\alpha = .832$) y eficacia profesional ($\alpha = .846$)

Propiedades psicométricas peruanos

Para, Castillo y Paredes (2020) en análisis de la consistencia interna, realizó a través de la prueba del coeficiente de omega demostrando los siguientes resultados de acuerdo a las dimensiones. 0.87(agotamiento); 0.92(Cinismo) y 0.84(eficiencia profesional)

Propiedades psicométricas del piloto

De acuerdo a la tabla 3, sobre el análisis de fiabilidad se trabajó en 50 trabajadores a través de la prueba estadística de (α), logrando los siguientes valores: En la escala total ($\alpha = .762$); sin embargo, en las dimensiones: Agotamiento emocional ($\alpha = .781$); cinismo ($\alpha = .660$); y en la eficiencia profesional ($\alpha = .748$), los valores descritos demuestran validez mediana, lo cual, indica que es aplicable el instrumento.

Tabla 3.

Análisis de fiabilidad del cuestionario de Síndrome de Burnout

Variable y dimensiones	A	Nº de ítems
Agotamiento emocional	.781	5
Cinismo	.660	3
Eficiencia profesional	.748	6
Escala total	.762	14

Nota: α = Alpha de Cronbach

Ficha técnica de la variable 2: Engagement

Nombre	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
Autor	: Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., y Grau, R.
Año	: 2000
Procedencia	: Holanda
Adaptación Peruana	: Flores, et al. (2015)
Tiempo de aplicación	: 10 a 15 minutos
Forma de aplicación	: Individual y grupal
Conformada	: Por 15 ítems distribuidas en 3 dimensiones
Objetivo	: Identificar el nivel de compromiso con el area laboral en la que se desenvuelve.

Reseña histórica

Salanova y colaboradores en el año 2000 desarrollaron la construcción del instrumento, que es opuesto al burnout, dirigida al sector organizacional con la finalidad de llegar a identificar el nivel de motivación positiva relacionado con el desenvolvimiento laboral.

Consigna de aplicación

Llegar a revisar los acontecimientos en su ámbito laboral, durante los últimos 6 meses y responder los ítems de acuerdo a la frecuencia que le ocurre y se adecue más a su realidad.

Calificación del instrumento

Las puntuaciones de los ítems se deben de realizar a través de las sumatorias de la escala Likert a signándole un valor a las respuestas de las preguntas que oscilan de 0 a 6, lo cual, facilita a obtener la sumatoria por variable y dimensiones, en donde se llega a ubicar acuerdo a las categorías (alto, medio y bajo).

Propiedades psicométricas originales

Para, Salanova, et al. (2000) para la consistencia interna, ejecutó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes valores: Vigor ($\alpha = .77$), dedicación ($\alpha = .80$) y la absorción ($\alpha = .73$).

Propiedades psicométricas peruanos

Flores, et al. (2015) al llegar a estimar la confiabilidad a través de (α) muestra que cumple una fiabilidad dentro de los intervalos de bajo y moderado, porque, las dimensiones presentaron los siguientes valores, vigor ($\alpha = .79$), dedicación ($\alpha = .82$) y absorción ($\alpha = .66$).

Propiedades psicométricas del piloto

De acuerdo a la tabla 4, sobre la confiabilidad desarrollada en 50 trabajadores de sector salud, se evidencia en la escala global demuestra un ($\alpha = .919$) y en las dimensiones: vigor ($\alpha = .804$); dedicación ($\alpha = .798$) y absorción ($\alpha = .812$), estos valores indican confiabilidad alta.

Tabla 4.

Análisis de fiabilidad del cuestionario de Engagement

Variable y dimensiones	A	Nº de ítems
Vigor	.804	5
Dedicación	.798	5
Absorción	.812	5
Escala total	.919	15

Nota: α = Alpha de Cronbach

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez ya evaluada los instrumentos de medición de acuerdo a la muestra representativa, se llegó a procesar al programa Excel, en la que se ordenó los ítems de acuerdo a las variables y dimensiones, seguidamente se procedió a trasladar al paquete estadístico SPSS-25, en la que llegó a obtener las tablas sociodemográficas, descriptivas y las inferenciales, con sus respectivas interpretaciones.

3.8. Aspectos éticos

Durante el desarrollo del trabajo investigativo, se ha tomado en cuenta los principios del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) se menciona que los participantes en estudio: Se salvaguarda en anonimato de los participantes, se establece de acuerdo a las normas APA y los lineamientos establecidos por la Universidad Telesup, de igual forma se contó con las autorizaciones correspondientes de las autoridades correspondientes, además, la participación fue de manera voluntaria.

Al mismo tiempo, se tomó en cuenta lo establecido en el Código Nacional de la Integridad Científica (2019) sobre la forma de llegar a desarrollar las investigaciones: a) integridad, se cumplió con las autorizaciones que corresponde con la institución en estudio y las autorizaciones que corresponde de los instrumentos empleados; b) Honestidad, se informó a los participantes sobre el propósito del estudio y la identidad de cada participante no se dará a conocer se mantendrá en el anonimato; c) Objetividad, las decisión de los partícipes en estudio fue de forma voluntaria; d) Justicia, no se llegó adulterar los resultados de las encuestas que se realizó y e) Transparencia, no hay ningún interés propio ni de índole económico.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.
Análisis sociodemográfico según el sexo (n= 264)

	Masculino		Femenino	
	n	%	n	%
20 a 28 años	17	17.7	18	10.7
29 a 50 años	64	66.7	132	78.6
51 a más años	15	15.6	18	10.7
TOTAL	96	100.0	168	100.0

Nota: n= muestra; %= Porcentaje

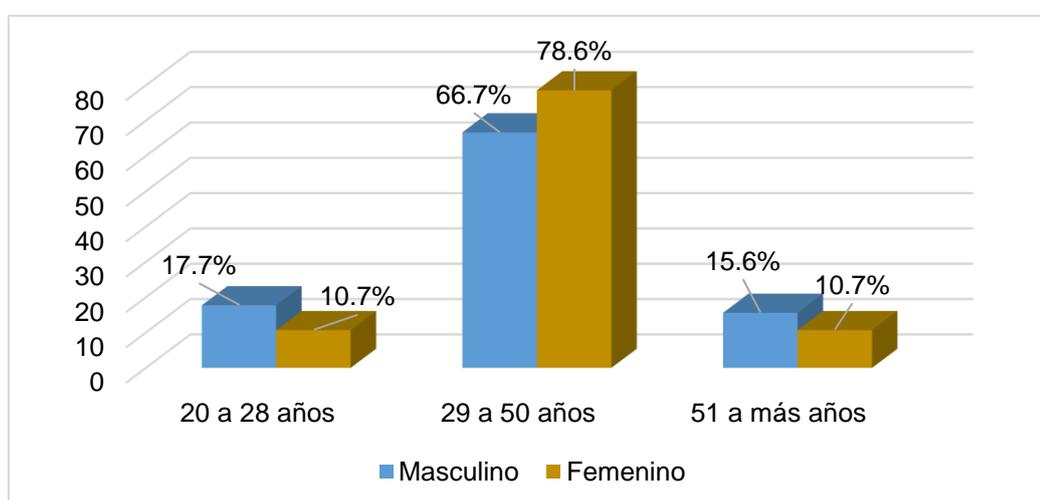


Figura 1. Edad y sexo del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca

En la tabla 3 y el gráfico 1, se evidencia que los participantes del sexo masculino son de 96 participantes, de las cuales con mayor número de participantes fue la edad de 29 a 50 años de 66.7%(64), seguida por la edad de 20 a 28 años de 17.7%(17) y en la edad de 51 a más años solo lo conforman 15.6%(15). Sin embargo, 168 participantes corresponden al sexo femenino, en la que predomina la edad de 29 a 50 años con el 78.65(132), seguida por el rango de edad de 20 a 28 años y 51 a más años, que se encuentran con la misma cantidad de participantes de 10.7%(18) para cada rango de edad.

Tabla 6.**Análisis descriptivo del síndrome de burnout y sus dimensiones**

	Síndrome de burnout		Agotamiento emocional		Cinismo		Eficiencia profesional	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	122	46.2	141	53.4	109	41.3	117	44.3
Medio	79	29.9	72	27.3	104	39.4	87	33.0
Bajo	63	23.9	51	19.3	51	19.3	60	22.7
Total	264	100.0	264	100.0	264	100.0	264	100.0

Nota: n= muestra; %= Porcentaje

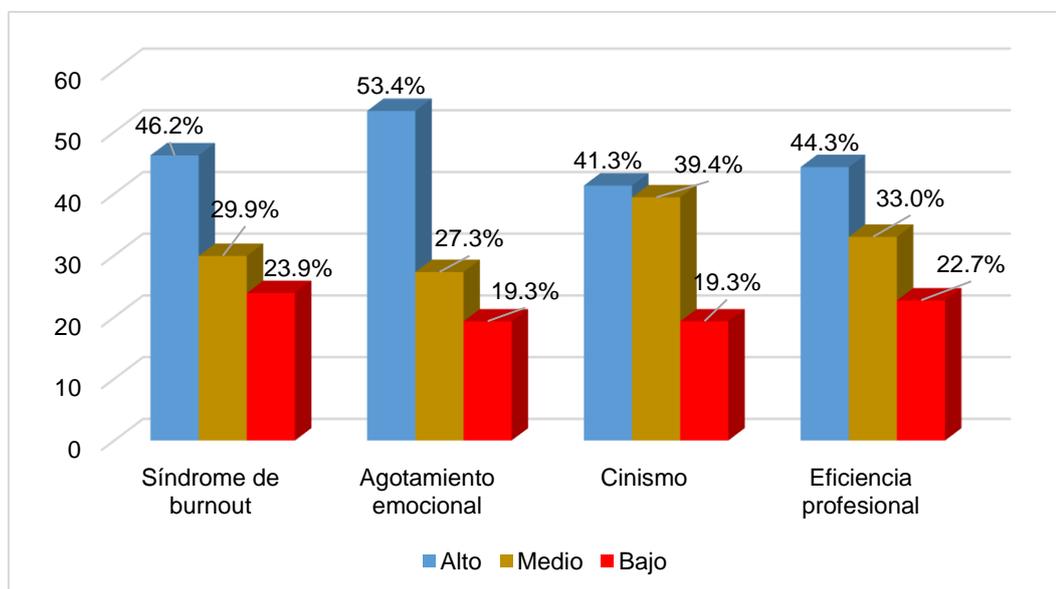


Figura 2. Nivel de síndrome de burnout y sus dimensiones

En la tabla 4 y el gráfico 2, se observa que en el síndrome de burnout prevalece el nivel alto de 46.2%(122), seguida por medio de 29.9%(79) y bajo de 23.9%(63). Sin embargo, en las dimensiones: prevalece el nivel alto de agotamiento emocional 53.4%(141); cinismo 41.3%(109) eficiencia profesional 44.3%(117).

Tabla 7.
Análisis descriptivo de engagement y sus dimensiones

	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	66	25.0	131	49.6	123	46.6	128	48.5
Medio	131	49.6	57	21.6	52	19.7	49	18.6
Bajo	67	25.4	76	28.8	89	33.7	87	33.0
Total	264	100.0	264	100.0	264	100.0	264	100.0

Nota: n= muestra; %= Porcentaje

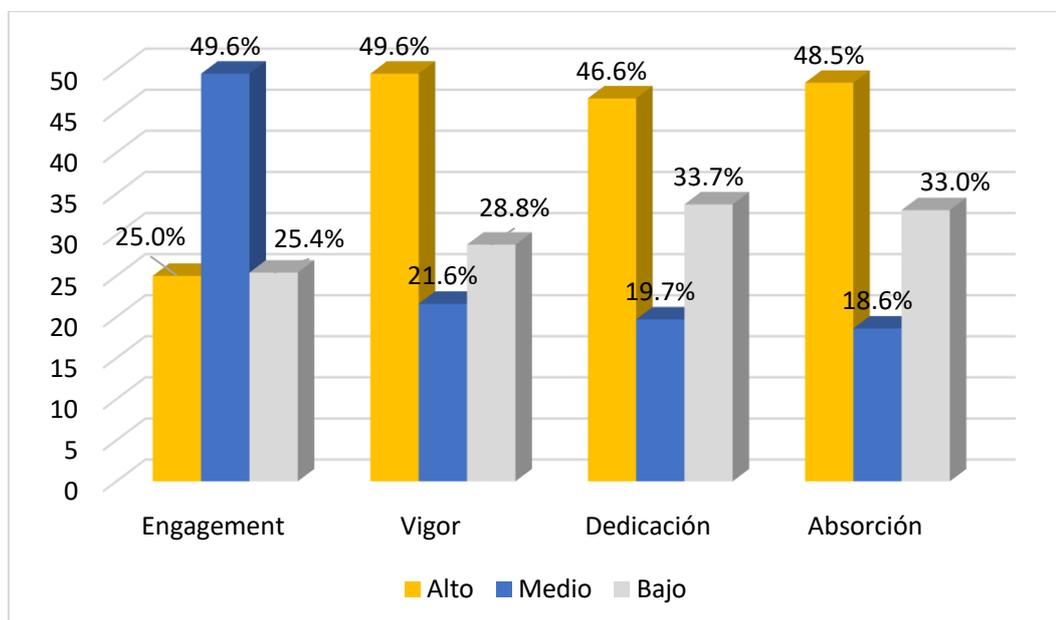


Figura 3. Nivel de engagement y sus dimensiones

De acuerdo a la tabla 7 y el gráfico 3, se evidencia que prevalece el nivel medio de engagement de 49.6%(131), seguida por el nivel bajo de 25.4%(67) y en el nivel alto 25.0%(66). Sin embargo, en las 3 dimensiones prevalece el nivel alto, 49.6%(131) vigor; 46.6%(123) dedicación; y el 48.5%(128) absorción.

Tabla 8.
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	.122	264	.000
Agotamiento emocional	.098	264	.000
Cinismo	.079	264	.000
Eficiencia profesional	.046	264	.000
Engagement	.084	264	.200
Vigor	.133	264	.000
Dedicación	.098	264	.000
Absorción	.079	264	.000

Nota: Sistematización de datos de la muestra

En la tabla 8, sobre la prueba Kolmogorov-Smirnov, realizado a las variables y sus dimensiones, los valores de la significancia bilateral ($p < 0.05$), lo cual indica que no presenta distribución normal, pero la variable engagement presenta distribución normal $p = .200$ que es superior al 0.05. Por lo tanto, para las pruebas correlacionales se ha tomado la prueba estadística de Rho de Spearman.

Tabla 9.
Análisis de correlación entre síndrome de burnout y engagement (n=264)

		Engagement
Síndrome de burnout	Rho	-.156*
	p	.011

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r^2 = Tamaño de efecto; n= Muestra

De acuerdo a la tabla 9, se observa valores de Rho= - .156; $p = .011$ que es menor a 0.05, lo cual se afirma que existe correlación débil e inversa entre síndrome de burnout y engagement. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_o .

Tabla 10.

Análisis de correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de engagement (n=264)

		Vigor	Dedicación	Absorción
Síndrome de burnout	Rho	-.143*	-.159**	-.171**
	p	.020	.010	.005

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r²= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 10, la variable síndrome de burnout muestra correlación inversa y significativa con las dimensiones: Vigor (Rho= -.143; p= .020); Dedicación (Rho= -.159; p= .010) y la absorción (Rho= -.171; p= .005). Las correlaciones descritas muestran que se acepta la Ha y se rechaza la Ho.

Tabla 11.

Análisis de correlación entre engagement y las dimensiones de síndrome de burnout (n=264)

		Agotamiento emocional	Cinismo	Eficiencia profesional
Engagement	Rho	-.377**	-.333**	.222**
	p	.000	.000	.000

Nota: Rho= Spearman; p= Significancia; r²= Tamaño de efecto; n= Muestra

En la tabla 11, la variable engagement demuestra correlación inversa y significativa con las dimensiones: Agotamiento emocional (Rho= -.377; p= .000); Cinismo (Rho= -.333; p= .000) y la eficiencia profesional (Rho= .222; p= .000), por lo tanto, se aceptan la Ha y se rechaza la Ho.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general, se demuestra que existe correlación débil e inversa entre síndrome de Burnout y Engagement ($Rho = -.156$; $p = .011$), es decir, cuando los trabajadores del personal de salud demuestran niveles elevados de estrés a nivel laboral, falta de energía, agotamiento mental, emocional y físico, esto conduce a que el compromiso a nivel laboral será deficiente. Este resultado demuestra similitud con el trabajo de Arrogante y Aparicio (2020) afirmando la correlación entre síndrome de Burnout inversa entre síndrome de Burnout y bienestar psicológico ($r = -.14$). Sin embargo, el estudio de Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020) no demuestra similitud con el resultado expuesto, llegando a concluir que no existe correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral ($p > 0.05$). Por lo tanto, el Síndrome de Burnout, está relacionado con el trabajo es un problema de salud que puede afectar a profesionales de todo tipo, pero en particular a aquellos cuya actividad está relacionada con el cuidado del ser humano, por ende, los profesionales están particularmente expuestos a esta condición y los médicos son el trabajador prototípico expuesto a ella, que es un problema de salud extremadamente destructivo que afecta el trabajo y la vida del personal, que daña la calidad del trabajo realizado y afecta negativamente las esferas cognitiva y emocional de los individuos, su vida familiar e incluso su salud física (Bouza et al., 2020). Además, el Engagement es un medio de compromiso continuo de participación frecuente en las diferentes actividades.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** La mitad del personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca presenta niveles altos de síndrome de Burnout.
- Segundo:** De acuerdo al Engagement la mitad de los participantes del personal de salud demuestra un nivel medio de compromiso con la institución y el área laboral en la que se desempeña.
- Tercero:** Existe correlación débil e inversa entre el síndrome de Burnout y Engagement, esto indica, cuando el personal de Salud demuestra niveles elevados de estrés a nivel laboral, el compromiso laboral disminuirá de manera significativa.
- Cuarto:** La variable síndrome de Burnout mantiene correlación inversa las dimensiones de Engagement: Vigor (Rho= -.143); dedicación (Rho= -.159) y la absorción (Rho= -.171), manteniendo un nivel de significancia ($p < .05$).
- Quinto:** La variable Engagement mantiene correlación inversa con las dimensiones de síndrome de Burnout: Agotamiento emocional (Rho= -.377) y el cinismo (Rho= -.333), que mantuvieron un nivel de significancia ($p < .05$), sin embargo, la dimensión eficiencia profesional mantiene correlación positiva y débil con la variable Engagement (Rho= .222).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** A la institución de Salud, se sugiere que estimule a los colaboradores de la institución con la finalidad de poder llegar a reducir el agotamiento a nivel anímico en el área laboral que se desempeña el personal de salud.
- Segundo** : Realizar talleres relacionados con la motivación dirigida por el área de Psicología de la institución que permitirá a mantener estados de ánimos para desarrollar diferentes actividades durante la jornada laboral.
- Tercero:** Fomentar el deporte, ya que es un medio que permite liberar del estrés laboral o la carga laboral.
- Cuarto:** De igual forma, realizar actividades recreacionales, sean académicas o dinámicas que permitan mayor interacción con todos los que conforman la institución, que deberá ser desarrollado por el departamento de Psicología.
- Quinto:** Para las futuras investigaciones, realizar un análisis y contrastar con otros estudios enfocados con una mayor cantidad de tamaño muestral, lo que permitirá describir mucho mejor los sucesos relacionados a las variables, al mismo tiempo, ampliar el estudio a diseños predictivos y explicativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anduaga, A., Beas, R. Maticorena, J., & Mayta, P. (2018). Asociación entre Burnout e Intención de Emigrar en trabajadores de salud peruanos. *Seguridad y salud en el trabajo*, 10(1), 80-86. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.08.004>
- Arís, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848. <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324/1444>
- Arrogante, O., & Aparicio, E. (2020). Síndrome de burnout en profesionales de cuidados intensivos: relaciones con el estado de salud y bienestar. *Enfermería intensiva*, 31(2), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2019.03.004>
- Azevedo, C., Tavares, K., Katz, M., Domingos, T., Carvalho, A., Moriyama, T., Merzel, A., Rolim, L., & Serpa, A. (2020). Burnout syndrome and engagement among critical care providers: a cross-sectional study. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 32(3), 381-390. <https://www.scielo.br/j/rbti/a/cLvss9LsLt7CjRDfxTgBrbd/?format=pdf&lang=en>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2015). Work engagement. *Organizational Behavior*, 11, 1-5. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110009>
- Berrios, Y., Cachicatari, E., & Chavera, L. (2018). El burnout y el engagement académico en el estudiante universitario FACS – UNJBG Tacna-2016. *Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería*, 1-5. <http://www.coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/454/200>
- Bethea, A., Samanta, D., Kali, M., Lucente, F., & Richmond, B. (2019). The impact of burnout syndrome on practitioners working within rural healthcare systems. *American Journal of Emergency Medicine*, 38(3), 582-588.

<https://doi.org/10.1016/j.ajem.2019.07.009>

Bouza, E., Gil-Monte, P., & Palomo, E. (2020). Síndrome de burnout relacionado con el trabajo en médicos en España. *Revista Clínica Española*, 220(6), 359-363. <https://doi.org/10.1016/j.rceng.2020.02.003>

Castillo, R., & Paredes, M. (2020). Estructura factorial del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) en personal de enfermería de instituciones públicas de salud peruanas. *Revista de avances en Psicología*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.24016/2020.v6n1.220>

Colmenares, J., Acosta, R., Cárdenas, E., Carvajal, C., Guzmán, O., Hernández, M., Hernández, M. G., Lara, R., & Cordero, I. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 14-18.

Código Nacional de la Integridad Científica (2019). *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC*. https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/codigo_integr/codigo_nacional_integridad_cientifica.pdf

Cohen, J. (1988). *Statidtical Power Analysis for the Behavioral Science*. (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Costa, M. (2001). *Maslow y marketing: más allá de la jerarquía de necesidades*. https://www.researchgate.net/profile/Magali-Guimaraes/publication/268361509_Maslow_e_Marketing_-_para_alem_da_hierarquia_das_necessidades/links/54d39e780cf28e0697288119/Maslow-e-Marketing-para-alem-da-hierarquia-das-necessidades.pdf

Esclapez, M. (2015). *Relaciones entre Burnout, Engagement y Adicción al Trabajo desde la Teoría de las Demandas y los Recursos Laborales*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Madrid España.

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo

por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>

Flores, M., & Frisancho, M. (2020). *Síndrome de burnout y engagement en obstetras de los centros de salud Maritza Campos Díaz, ampliación Paucarpata y Jacobo hunter y la influencia en su vida cotidiana en tiempos de pandemia Arequipa julio - septiembre 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10377>

García, J., Puebla, M., Herrera, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400-406. <https://doi.org/10.1016/j.adengl.2016.03.003>

Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo. *Ciencias psicológicas*, 13(2), 305-316. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v13n2/1688-4221-cp-13-02-305.pdf>

Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de neurociencias*, 11(4), 305-309. https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf

Hernández, C., Dickinson, M., & Fernández, M. (2008). El síndrome de desgaste profesional Burnout en médicos mexicanos. *Revista de la Facultad de Medicina UNAM*, 51(1), 11-14. <https://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2008/un081c.pdf>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://n9.cl/zv0g>

Jaworek, M., Marek, T., Karwowski, W., Andrzejczak, C., & Genaidy, A. (2010).

- Burnout syndrome as a mediator for the effect of work-related factors on musculoskeletal complaints among hospital nurses. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40(3), 368-375. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2010.01.006>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 8(15), 25-36. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout: Evaluación conceptual y estado de la cuestión. *Revista de comunicación vivat academia*, 13(112), 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. & Leiter, M. (2014). Editorial. *Burnout Research*, 1(1), 1-2. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.001>
- Maslach, C., & Leite, M. (2016). Burnout. *Encyclopedia of Mental Health*, 1, 222-227. 10.1016/B978-0-12-397045-9.00149-X
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3ª ed.). Polo Alto, C.A: Consulting Psychologist Press
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Purcell, J. (2014). Separarse del compromiso. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 241–254. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12046>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: Una nueva perspectiva. *Revista de psicología del*

trabajo y de las organizaciones, 16(2), 117-134.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>

Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico*, 19(1), 67-72.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>

Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 8-10. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>

Salinger, J.D. (1981). Burnout: un problema actual en pediatría. *Problemas actuales en pediatría*, 11(7), 3-32. [https://doi.org/10.1016/0045-9380\(81\)90012-8](https://doi.org/10.1016/0045-9380(81)90012-8)

Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). La medición del compromiso laboral con un breve cuestionario: un estudio transnacional. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Supo, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*. <https://ecobiouvm.files.wordpress.com/2015/08/sipro-sinopsis-del-libro.pdf>

Rodríguez, A., Díaz, A., Franco, J., Aguirre, J., & Camarena, G. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud en áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión. *Anales Médicos de la Asociación Médica del Centro Médico ABC*, 63(4), 246-254. <https://www.medigraphic.com/pdfs/abc/bc-2018/bc184b.pdf>

Rodríguez, R., Martínez, M., & Sánchez, I. (2013). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6564/9929>

Rodríguez, W., & Zavala, L. (2021). *Engagement y Síndrome de Burnout en colaboradores de Trujillo, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

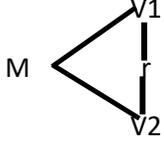
handle/20.500.12692/90151

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica: Cuantitativo, cualitativo y mixto*. (4ª ed.). Editorial San Marcos.

Zeng, L., Zhang, J., Zong, Q., Chan, S., Browne, G., Ungvari, G., Chen, G., & Xiang, Y. (2020). Prevalence of burnout in mental health nurses in China: A meta-analysis of observational studies. *Archives of Psychiatric Nursing*, 34(3), 141-148. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.03.006>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021? - ¿Cuál es el nivel de Engagement y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021? - ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del Hospital Carlos 	<p>Objetivos general Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el nivel de Síndrome de Burnout y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021 - Describir el nivel de Engagement y por dimensiones en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021 - Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del 	<p>Hipótesis general Existe relación inversa entre Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021</p> <p>Hipótesis específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Engagement en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021. - Existe relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-trasversal</p> <p>Diagrama de investigación:</p>  <p>Dónde: M = Muestra V1= Síndrome de burnout V2= Engagement r = Relación o correlación entre la V₁ y V₂</p>	<p>V1: Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Cinismo - Eficiencia profesional <p>V2: Engagement</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	<p>Población: 687</p> <p>Muestra: 264 individuos</p> <p>Técnica Se llegará a emplear la técnica de la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inventario de burnout - Escala de entusiasmo laboral (UWES)

<p>Monge Medrano, Juliaca-2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021?</p>	<p>Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.</p> <p>- Determinar la relación entre Engagement y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala índice de valorización
Síndrome de burnout	Es un síndrome psicológico que emerge como una respuesta prolongada a los estresores interpersonales crónicos en el trabajo (Sarmiento, 2019).	Las respuestas serán asumidas desde el Inventario Burnout de Maslach (MBI) de acuerdo a la adaptación peruana de (Castillo y paredes, 2020)	Agotamiento emocional	- Agotado físico y emocional	1, 2, 3, 4, 6	Alto Medio Bajo
			Cinismo	- Manifestar actitudes negativas - Distanciamiento	8, 9, 13	
			Eficiencia profesional	- Tensión - Afrontar a los problemas	5, 7, 10, 11, 12, 14.	
Engagement	Es un constructo motivacional positivo relacionado con el desenvolvimiento laboral (Salanova, et al., 2000).	Se tomará en cuenta las puntuaciones de del cuestionario entusiasmo por el trabajo "Engagement" de acuerdo a la adaptación peruana de (Flores, et al., 2015)	Vigor	- Energía - Voluntad	1, 2, 3, 4, 5.	Alto Promedio Bajo
			Dedicación	- Responsabilidad - Compromiso - Propósito	6, 7, 8, 9, 10.	
			Absorción	- Concentración en el trabajo - Disfruta del trabajo	11, 12, 13, 14, 15.	

Anexo 3, Instrumentos

DATOS GENERALES:

Usted es: M () F ()

Edad:

Indique su estado civil: Soltero ()
Casado ()
Viudo ()

Antigüedad en el puesto:
0-6 meses () 1-2 años ()
7-12 meses () 3 a más años ()

INVENTARIO DE BURNOUT

Instrucciones:

- Lea cada frase que describe tu forma de pensar respecto a su trabajo
- No hay contestaciones buenas o malas; lo importante es que seas sincero al responder
- No emplee mucho tiempo en cada frase

Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes o menos	algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	siempre
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Ítems	0	1	2	3	4
1	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Estoy "consumido" al final de un día de trabajo					
3	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi trabajo					
4	Trabajar todo el día es una tensión para mí					
5	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo					
6	Siento que estoy "quemado" por el trabajo					
7	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización					
8	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto					
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo					
10	En mi opinión soy bueno en mi puesto					
11	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo					
12	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto					
13	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo					
14	En mi trabajo, tengo la seguridad que soy eficaz en la finalización de las cosas					

Escala de entusiasmo laboral (UWES)

Nunca	Esporádicamente (Pocas veces al año o menos)	De vez en cuando (Una vez al mes o menos)	Regularmente (Algunas veces al mes)	Frecuentemente (Una vez por semana)	Muy frecuentemente (Varias veces por semana)	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades							
6	Mi trabajo está lleno de retos							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de m							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo							
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo							
14	Estoy inmerso en mi trabajo							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							

Anexo 4. Autorización de los instrumentos

Autorización del inventario Burnout de Maslach (MBI-GS)



Mary Monrroy 8:08 a. m.

Buenas días Sr. Ronal w. Castillo Blanco y Mildred Paredes Tarazona con el debido respeto



Ronald W. Castillo Bl... 10:09 a. m.

para mí ▾



Buen día, Mary:

Al ser el artículo en mención de acceso público, pueden hacer libre disposición ustedes para los fines de investigación.

Saludos,

Ronald W. Castillo Blanco

Móvil: +51 992924210 / email: ronald.castilloblanco@gmail.com

Autorización del Utrecht Work Engagement Scale (UWES)



Mary Monrroy Ayer

para bakker ▾



Buenas tardes Sr.A.B. Bakker y Wilmar Schaufeli con el debido respeto me presento a usted somos las alumnas Maribel Monrroy Surco e Irma Cayo Quispe egresados de la carrea de psicología de la universidad privada telesup puno – Juliaca actualmente nos encontramos realizando una investigación acerca de síndrome de burnout y engagement, Para mi tesis de licenciatura , es por ello que me comunico con usted para solicitar su permiso para la utilización de su escala que Ud. creo y valido en lima-Perú 2015 (entusiasmo por el trabajo ENGAGEMENT)todo es con fines académicos nada lucrativo. De aceptar y autorizar mi solicitud procederé con mi investigación esperare su pronta respuesta gracias por su colaboración



Arnold Bakker 8:16 a. m.

para mí ▾



You have my permission to use the UWES, good luck!

Vriendelijke groet, Kind regards,
Arnold

Prof. Dr. Arnold B. Bakker
Erasmus University Rotterdam

> Op 12 mrt. 2021 om 13:53 heeft Mary Monrroy
<marbeliz.ms5@gmail.com> het volgende geschreven:

Anexo 5. Consentimiento informado

Yo con número de DNI..... personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021, participaré en la investigación realizada por los Bachilleres: MARIBEL MONRROY SURCO E IRMA CAYO QUISPE

Asimismo, el tema a desarrollarse es sobre la **“Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021”**.

Con la finalidad de conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y Engagement en personal de Salud del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2021.

La información conseguida será de carácter confidencial y no será usada para otro propósito fuera de esta investigación sin mi consentimiento.

Juliacade.....del 2021

.....

Firma del participante

Confiabilidad de los instrumentos con la confiabilidad de la muestra

Estadísticas de fiabilidad del inventario de burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	14

Estadísticas de fiabilidad de la escala de entusiasmo laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	15

Anexo 6. Matriz de Datos

MUESTRA	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
1	38	2	3	3	2	3	5	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
2	37	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	40	2	2	2	2	1	3	2	4	0	0	2	3	3	3	4	2	4	4	6	3	6	3	2	5	5	4	6	4	5	4
4	39	2	2	2	2	1	3	2	4	0	0	3	4	3	3	3	2	4	4	6	3	5	3	2	5	5	4	6	4	5	4
5	36	1	2	3	1	2	3	2	4	4	4	1	2	3	2	3	2	5	3	5	6	6	5	6	6	6	6	4	6	4	6
6	35	1	2	3	1	2	3	2	4	4	4	1	2	3	2	4	3	5	3	5	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6
7	35	2	5	3	3	3	4	2	4	6	6	6	6	4	6	6	5	3	5	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6
8	37	2	5	3	3	3	5	2	5	0	0	6	6	0	0	6	5	4	2	6	6	4	4	5	6	6	6	5	3	6	6
9	42	2	4	5	4	2	2	6	6	6	2	6	6	6	0	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	3	5	6	6	6	6
10	40	2	4	5	4	1	6	1	6	0	0	6	6	6	0	0	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5
11	37	2	1	1	1	0	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	6	1	6	6	4	6	4	4	4	4	5	6	6	5	5
12	59	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	4	4	2	1	5	3	3	3	3	2	2	4	5	2	1	4	2	5	5
13	60	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
14	26	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
15	58	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	1	1	0	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
16	56	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	0	0	1	0	4	0	0	1	0	1	1	1	2	2
17	59	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
18	59	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
19	39	2	1	2	3	0	2	1	2	0	0	6	6	5	2	6	5	3	6	5	6	6	5	6	5	5	6	3	0	1	6
20	41	1	0	3	1	2	1	4	5	1	3	3	2	4	2	5	1	3	1	2	4	2	5	2	2	1	2	4	4	4	3
21	38	2	0	2	1	0	5	0	6	0	0	6	6	5	1	6	5	6	0	6	6	6	5	5	6	6	3	1	2	4	2
22	35	1	5	3	1	0	3	0	1	0	0	4	6	6	1	1	6	1	1	6	6	6	5	5	6	6	5	1	0	2	1
23	38	2	0	1	1	0	1	0	3	1	0	6	6	5	1	3	5	5	6	6	6	5	4	6	6	1	6	3	1	4	6
24	45	2	1	1	0	1	2	1	1	0	1	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	1	1	5	6	6	5	1	1	1	4
25	50	2	0	1	5	2	1	0	1	0	1	5	1	1	1	6	1	1	5	6	6	5	1	6	1	5	1	3	2	3	1
26	45	2	0	1	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	6	5	4	1	1	2	1	5	5	6
27	58	1	1	0	2	1	3	3	5	5	4	5	5	1	0	1	0	2	1	2	2	1	1	4	5	2	4	5	5	4	4
28	58	2	0	1	2	1	2	1	2	0	1	3	1	5	1	3	6	1	2	2	1	1	6	6	1	5	1	3	4	4	2
29	39	2	0	2	0	1	3	2	2	4	3	6	6	3	1	4	1	4	2	2	5	2	6	1	3	2	1	1	3	1	5
30	58	2	4	1	1	1	2	1	3	1	4	1	2	3	1	1	4	1	2	4	2	2	1	5	1	3	1	3	1	3	6
31	55	2	1	3	1	2	3	4	2	1	3	3	5	1	3	1	6	2	1	3	1	1	5	3	1	3	1	1	2	1	5
32	58	1	0	2	1	1	3	3	1	2	4	4	2	4	2	1	1	3	1	4	1	5	1	3	2	1	4	5	2	2	4
33	54	2	2	1	5	1	2	1	3	5	1	4	3	1	2	4	1	5	2	3	1	3	1	4	5	2	1	4	1	4	5
34	34	1	1	2	2	2	5	3	2	2	1	5	3	2	2	5	1	3	1	5	1	6	3	3	1	4	2	4	4	3	6
35	35	2	0	2	0	1	3	2	3	2	2	5	2	1	3	5	1	3	1	3	5	5	3	1	1	2	3	5	5	3	1
36	37	2	0	1	3	5	1	3	1	1	4	5	3	1	2	5	1	3	1	1	6	2	1	2	2	4	5	3	3	3	2
37	38	2	0	1	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	5	5	4	4	3	4	4	4	5	6	4	3	5	4	5	3	5
38	32	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4	4	4
39	35	2	5	5	5	4	6	5	4	6	4	4	4	5	4	4	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	0	0	1
40	28	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	6	6	5	3	6	4	4	4	5	4	6	5	4	5	5	6	4	5	4	5

41	33	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	
42	49	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
43	34	2	3	3	2	2	0	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
44	30	2	1	1	2	1	0	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	
45	37	1	0	3	5	4	2	1	1	0	3	3	1	1	2	4	6	6	5	4	2	1	5	6	1	1	3	4	4	3	5	
46	30	2	0	2	4	5	2	6	1	3	1	0	2	4	4	2	6	5	2	3	1	4	4	3	1	5	5	3	4	5	4	
47	50	2	0	2	1	3	1	3	3	5	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	1	1	3	4	1	1	3	3	2	4	6	
48	51	2	3	0	1	2	4	5	5	1	1	3	5	1	2	1	2	1	3	4	1	4	2	5	1	3	2	3	3	2	5	
49	55	1	1	3	1	4	2	1	2	5	3	5	2	1	1	3	2	4	4	1	3	1	5	5	2	5	3	1	2	5	3	
50	37	2	4	2	1	2	4	5	1	3	2	5	5	4	2	1	3	5	5	3	1	3	1	3	2	1	3	2	4	1	2	
51	63	2	1	3	1	3	3	2	3	1	4	2	4	2	2	1	1	4	4	5	5	5	5	2	4	2	4	2	4	3	2	4
52	48	2	0	1	2	1	3	1	1	2	3	5	3	4	4	4	1	4	5	6	5	5	4	2	4	5	1	5	5	4	2	
53	57	1	3	1	2	3	1	3	4	5	5	3	3	2	4	3	1	3	4	5	2	2	5	1	3	4	2	3	5	5	4	
54	54	1	0	2	2	1	3	5	2	3	3	1	3	4	2	4	4	5	5	6	5	6	4	3	1	4	2	3	5	2	3	
55	36	2	0	4	1	3	1	2	1	3	4	4	3	2	4	5	6	6	5	3	1	3	3	2	1	4	3	2	4	3	2	
56	32	2	0	1	1	4	1	4	2	1	4	2	5	5	2	4	6	5	5	1	3	2	5	2	4	2	4	2	4	5	2	
57	53	1	3	0	1	3	1	3	2	1	2	4	4	1	5	1	3	1	3	2	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	
58	38	1	0	2	1	1	4	4	2	0	1	4	4	1	0	1	6	5	3	1	1	2	1	3	1	2	0	2	4	2	2	
59	45	1	1	2	1	2	4	4	1	0	1	1	2	5	3	1	0	1	3	1	3	3	5	3	2	4	2	4	4	2	5	
60	53	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4	4	1	2	3	1	3	2	4	5	1	1	3	3	1	1	4	1	4	2	3	
61	51	2	1	3	1	1	2	4	1	2	4	4	5	1	4	2	1	3	5	3	1	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	
62	52	1	1	2	0	1	2	2	1	2	3	3	1	1	3	5	1	1	2	1	4	5	5	1	2	5	2	2	4	1	4	
63	44	2	1	3	0	2	1	4	2	6	1	1	3	1	4	2	1	0	2	1	4	2	3	3	1	3	1	4	1	3	3	
64	63	1	1	3	1	4	1	4	1	2	5	5	1	5	5	2	1	2	4	1	0	1	3	5	1	0	1	2	1	4	6	
65	38	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	
66	55	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	2	
67	39	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
68	38	1	0	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	34	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	1	1	2	0	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2	
70	38	1	0	0	0	0	1	1	1	1	6	5	4	3	4	6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	40	1	4	4	6	4	3	3	4	0	1	6	6	6	6	5	5	5	2	6	6	6	5	4	6	4	6	5	5	5	4	
72	33	1	0	1	1	1	2	0	5	0	0	6	5	3	0	2	6	4	5	5	5	4	5	6	5	5	4	5	4	5	5	
73	39	1	1	0	0	0	3	0	3	0	0	3	2	4	0	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	6
74	45	2	2	3	2	2	1	2	1	0	0	1	1	1	0	2	1	1	6	2	5	2	6	5	5	3	4	6	2	2	4	
75	34	2	0	0	0	6	0	0	3	0	0	2	4	0	2	3	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	1	5	5	5	5	
76	30	1	2	3	3	2	1	1	4	1	0	1	1	0	1	2	1	2	5	1	1	5	6	6	5	2	1	1	3	3	2	
77	34	2	0	0	0	0	3	0	2	0	1	2	3	2	0	2	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	1	5	5	5	5	
78	33	2	3	4	5	4	3	4	3	1	2	3	1	4	3	4	1	2	3	5	6	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	
79	44	2	0	0	2	3	2	0	2	0	0	0	1	4	1	3	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	4	4	4	5	
80	29	2	1	3	1	2	4	1	4	0	0	2	3	4	1	2	5	5	4	6	4	3	5	5	6	6	6	6	6	5	6	

81	40	2	4	1	2	3	3	3	6	1	0	3	4	1	0	2	6	2	4	6	6	6	5	4	6	6	6	6	3	5	3	
82	63	2	1	3	1	2	4	1	4	0	0	2	2	6	1	0	5	5	4	6	4	3	5	5	6	6	6	6	6	5	6	
83	49	2	4	3	3	6	4	0	3	0	0	3	2	4	0	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	4	6	5	5	4	4	
84	47	2	4	3	3	6	4	0	3	0	0	2	4	4	0	6	5	5	6	4	4	6	6	6	5	4	6	5	5	4	5	
85	48	2	4	3	3	6	4	0	3	0	0	3	4	4	1	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	4	6	5	5	4	5	
86	49	2	4	3	3	6	4	0	3	0	0	2	3	4	0	6	5	5	6	5	5	6	6	6	5	4	6	5	5	4	5	
87	32	2	3	4	5	6	2	3	2	1	2	1	1	4	3	6	1	2	3	5	5	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	
88	35	2	1	0	2	0	5	0	2	0	0	6	2	6	1	6	5	5	6	5	6	1	4	6	6	5	6	6	6	6	0	
89	40	1	4	4	6	4	2	3	4	0	1	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	0	4	6	6	5	6	6	6	6	6	
90	56	2	2	2	1	1	3	0	6	0	1	6	6	4	0	6	5	4	5	4	4	6	4	4	5	5	2	2	1	4	1	
91	44	2	0	0	2	1	3	0	5	0	0	0	1	1	1	6	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	
92	40	2	4	1	2	3	4	3	6	1	0	6	6	1	0	6	6	2	4	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	3	5	3
93	38	2	3	3	1	2	3	1	4	1	1	5	5	3	3	4	6	2	4	6	6	6	6	5	4	6	6	6	3	5	3	
94	33	1	0	1	1	1	2	0	5	0	0	6	5	3	0	6	4	5	5	5	4	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	
95	40	2	0	1	2	2	3	1	1	1	0	6	6	6	1	6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
96	46	1	3	0	0	6	5	3	2	0	0	2	4	3	2	5	1	3	6	3	4	6	6	4	2	3	1	4	5	6	6	
97	40	1	0	4	0	0	3	1	3	0	0	0	3	3	0	3	6	6	6	0	0	6	6	6	6	6	0	5	5	6	6	
98	41	2	0	1	2	2	2	1	1	1	0	3	2	3	1	3	5	5	5	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	
99	35	2	1	1	1	0	6	0	5	0	0	2	3	3	1	4	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	
100	49	2	1	2	4	1	1	1	1	0	0	6	1	6	6	6	6	6	6	3	1	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	
101	35	2	1	1	1	0	6	0	5	0	0	6	3	6	1	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	
102	55	2	1	0	2	0	5	0	2	0	0	6	2	6	1	6	5	5	6	5	6	1	4	6	6	5	6	6	6	6	0	
103	38	2	2	2	1	1	1	6	6	0	1	6	2	3	0	6	5	4	5	4	4	6	4	4	5	5	2	2	1	4	1	
104	37	1	0	0	0	0	0	6	0	0	6	4	6	6	6	5	4	4	5	4	4	6	4	4	5	5	2	2	1	4	1	
105	33	2	2	2	2	3	3	1	5	0	0	0	2	6	0	6	5	5	4	4	4	6	6	4	4	6	6	2	6	6	6	
106	32	2	2	2	2	3	3	1	5	0	0	6	1	6	0	6	5	5	4	4	4	6	6	4	4	6	6	2	6	6	6	
107	37	2	3	4	1	2	5	1	4	1	1	5	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	56	1	2	3	3	3	4	2	1	1	1	3	3	6	1	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	
109	50	1	2	3	3	3	4	2	3	1	1	1	2	4	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	
110	59	1	3	2	3	4	5	2	2	1	1	3	4	6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	
111	56	1	3	2	3	4	5	3	3	4	1	1	3	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	
112	59	1	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	
113	24	1	1	3	3	1	6	1	6	2	3	1	3	6	2	3	6	6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	6	
114	50	2	2	1	1	2	3	1	6	0	2	5	4	3	4	5	6	5	6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
115	24	1	1	3	3	1	6	1	4	2	3	3	4	6	2	3	3	6	6	6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	6	
116	49	1	3	1	1	2	3	3	1	0	3	3	4	5	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
117	25	1	3	4	4	4	4	5	5	0	0	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	
118	35	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
119	26	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	6	6	4	5	4	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	2	2	4	4	6
120	33	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	

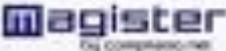
121	28	1	2	3	6	4	6	4	6	4	6	6	5	5	6	5	4	2	5	2	4	4	6	6	6	5	6	3	5	6	5	
122	40	2	3	3	3	3	3	3	5	0	0	3	3	3	3	3	6	5	6	3	5	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	
123	27	1	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	6	2	4	5	4	5	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	
124	42	2	2	3	3	2	2	3	5	0	0	3	3	3	3	3	6	4	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
125	33	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	
126	56	2	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
127	36	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	
128	34	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	1	1	0	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	
129	34	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	0	0	1	0	4	0	0	1	0	1	1	1	1	2	2
130	28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
131	35	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	
132	36	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	4	5	5	4	4	6	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
133	34	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	4	
134	37	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
135	44	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
136	35	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
137	35	1	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
138	39	2	1	3	1	2	2	2	0	2	5	5	6	6	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
139	35	2	5	5	5	6	6	2	5	5	5	5	1	1	3	1	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	0	0	1	0	
140	31	1	0	3	1	0	2	0	2	0	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
141	59	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
142	35	2	0	1	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	6	4	3	5	4	5	3	5
143	34	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	4	4	4	
144	41	2	5	5	5	4	6	5	4	6	4	4	4	5	4	4	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	2	2	0	0	1	
145	45	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	6	6	5	3	6	4	4	4	5	4	6	5	4	5	5	6	4	5	4	5	
146	25	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	4	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	
147	45	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
148	32	2	3	3	2	2	0	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
149	32	2	1	1	2	1	0	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	
150	29	1	2	0	0	0	1	1	1	0	2	5	5	3	5	6	4	4	4	5	4	6	4	5	6	4	3	5	3	4	4	
151	35	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	4	5	1	2	3	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
152	25	2	0	0	0	0	0	1	0	1	3	3	2	1	2	2	5	5	4	6	4	4	5	6	6	4	4	4	3	4	5	
153	22	2	0	2	2	0	1	0	0	0	6	6	5	6	3	6	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
154	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
155	32	1	3	3	3	3	3	0	1	0	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5
156	22	2	2	2	0	0	2	0	0	0	6	3	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
157	39	2	2	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	3	6	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	5	5	3	
158	27	1	0	0	0	0	1	0	5	0	2	1	5	6	5	6	4	4	5	6	5	6	5	5	4	3	6	5	5	5	5	
159	41	1	2	0	0	0	0	2	0	1	0	2	2	5	5	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	4	
160	38	2	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	

161	36	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	
162	31	2	0	0	0	0	0	0	0	6	6	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	
163	35	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	5	5	4	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
164	37	2	0	0	0	0	2	2	1	0	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4		
165	58	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
166	46	2	1	1	1	2	0	1	2	1	0	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
167	28	2	0	0	0	0	0	0	2	0	6	6	2	3	5	6	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
168	43	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
169	35	2	0	0	0	0	0	2	0	5	6	5	5	5	6	5	4	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
170	33	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	
171	34	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	6	5	3	6	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	
172	23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	
173	42	2	0	0	0	0	0	1	0	2	6	6	6	5	5	6	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	
174	36	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	5	2	2	3	4	3	3	
175	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	6	5	5	4	4	5	5	4	4	6	4	6	5	5	5	5	
176	26	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
177	47	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	6	5	5	5	
178	29	1	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6	6	5	4	6	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	
179	40	2	4	4	4	3	1	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
180	32	2	0	0	0	0	0	0	1	0	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
181	25	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	6	6	5	5	6	
182	46	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	
183	36	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
184	39	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	1	0	1	1	1	3	0	1	2	3	2	2	2	2	1	
185	37	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
186	39	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	
187	33	2	0	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	
188	43	2	0	0	0	0	0	0	2	0	4	5	2	0	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
189	41	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
190	36	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	3	2	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
191	32	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
192	27	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	3	3	3	6	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	
193	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	3	3	3	6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
194	30	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	3	3	3	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
195	40	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	5	6	3	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
196	40	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	4	3	3	6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	
197	47	2	0	0	0	3	0	0	0	0	6	6	6	3	3	6	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	
198	33	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	6	3	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
199	37	2	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	3	2	3	6	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
200	45	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	

201	45	1	0	0	0	0	1	0	0	6	6	3	3	3	6	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
202	38	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4
203	42	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0	6	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
204	48	2	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	3	2	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
205	35	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
206	29	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	5	3	3	6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
207	26	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
208	40	1	0	0	0	1	1	2	2	1	5	4	2	3	2	2	4	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	
209	36	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	1	0	0	1	1	1	2	2	1	2	2	1	
210	38	2	0	0	0	0	2	0	0	6	6	4	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
211	38	1	0	0	1	1	1	1	1	0	6	4	5	3	4	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	
212	39	2	0	0	0	0	0	0	0	5	3	4	5	4	6	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
213	39	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
214	25	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	5	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	
215	36	2	0	0	0	0	2	0	0	6	5	5	5	5	6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
216	32	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
217	45	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
218	32	1	0	0	0	0	0	0	0	3	6	6	5	3	4	6	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	
219	43	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	
220	32	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
221	34	2	0	0	0	1	0	3	2	2	6	3	4	3	3	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	6	4	4	
222	46	1	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
223	32	2	0	0	0	0	0	3	1	1	2	2	2	1	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	
224	30	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
225	30	1	0	0	0	1	2	1	1	2	6	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	
226	35	2	0	1	1	1	0	0	0	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
227	28	1	0	0	1	0	0	2	0	0	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	
228	30	1	0	0	1	1	0	1	1	1	6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
229	45	1	0	0	0	0	0	0	0	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	
230	45	2	0	0	1	0	0	0	1	1	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	
231	40	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
232	28	2	0	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	3	2	5	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	
233	27	2	1	1	1	2	0	1	2	1	6	6	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
234	25	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
235	34	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2		
236	27	1	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	0	0	0	1	2	3	3	3	2	3	3	4		
237	46	2	0	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
238	27	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
239	24	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	
240	48	2	5	5	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	

241	27	2	0	0	0	3	3	3	1	1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
242	43	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
243	39	2	1	1	0	0	1	1	1	1	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
244	34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	2	2	2	1	0	1	2	2	2	1	2	2	2
245	40	1	2	2	1	0	1	1	1	1	0	1	0	2	2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
246	42	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	1	2	2	1	0	0	1	2	1	1	1	1
247	32	2	1	2	1	0	0	0	1	0	6	6	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
248	48	2	1	0	0	0	1	0	0	0	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
249	43	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	5	5	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
250	45	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	0	0	1	2	1	2	1	1	0	1	2	2	2	2	2
251	28	2	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	0	1	2
252	25	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	6	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
253	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	4	5	6	5	6	4	4	6
254	35	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
255	32	2	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3
256	47	2	4	4	5	4	5	4	2	5	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	2
257	43	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
258	35	1	0	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
259	46	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	1	1	2	0	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2
260	43	1	0	0	0	0	1	1	1	1	6	5	4	3	4	6	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
261	36	1	0	1	0	0	0	1	2	1	6	5	4	4	4	6	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4
262	36	1	0	0	1	0	0	0	0	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
263	43	2	0	0	0	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
264	34	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3

Anexo 7. Reporte antiplagio menor a 30%



INFORME DE ANÁLISIS

Similitudes del documento: 25%

Similitudes de las partes 2: 12%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido:	Diaz06
Nombre:	Talca
E-mail:	olga@psicologia.uchile.cl
Carpeta:	PRESENTACIÓN DE TESIS VARIOS

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es):	No disponible
Título:	Afrontamiento y bienestar psicológico
Descripción:	No disponible
Analizado el:	14/01/2021 01:30
ID Documento:	0210004
Nombre del archivo:	TESIS FINAL - YASMIN GARCIA PALOMERO.docx
Tipo de archivo:	docx
Numero de palabras:	15 574
Numero de caracteres:	73 042
Tamaño original del archivo (KB):	5 580.54
Tipo de carga:	Carga de los trabajos por formulario
Cargado el:	14/01/2021 00:42

FUENTES ENCONTRADAS

■	Fuentes muy probables:	43 fuentes
■	Fuentes poco probables:	62 fuentes
■	Fuentes académicas:	12 fuentes
■	Fuentes descartadas:	0 fuentes

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes literarias:	9%
Similitudes sueltas:	3%
Similitudes académicas:	>1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuente	Similitud
1. Documento: rly0z3 - TESIS RESILIENCIA Y AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS - Olga Renata Ochoa .j	10%
2. reportorio.uca.edu.pe/_01200/Talca_MC.pdf	7%
3. Fuente Completo.net/000000/	2%
4. Fuente Completo.net/000000/	2%
5. Fuente Completo.net/000000/	2%
6. www.asma.org.bo/_files/gp/	2%

Anexo 8. Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPIELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	MARIBEL MONARROY SURCO		
DNI:	46671993	Teléfono:	988827559
E-Mail:	marbeliz.ms5@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Síndrome de Burnout y Engagement en personal de salud del hospital Carlos Monge Medrano Juliaca 2021		
Asesor:	max chauca calvo		
Año:	2021	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			


Firma

Fecha
07-10-23

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

Firma

07-01-23
Fecha



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTELESUP**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	IRMA GAYO QUISPE		
DNI:	02386155	Teléfono:	996004242
E-Mail:	Camarquinha.45@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Síndrome de burnout y Engagement en personal de salud del hospital Carlos Monge Michono J. Yacu		
Asesor:	Max chaucha coluo 2021		
Año:	2021	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/>	Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.		
<input type="checkbox"/>	Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):		
<input type="checkbox"/>	No autorizo.		

Firma

Fecha
07-01-23

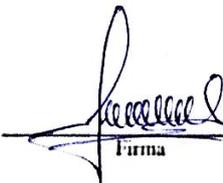
Opcional

• Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- Compartirlgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirlgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

07-01-23
Fecha