

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

**Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral del  
personal de enfermería en el Servicio de  
Emergencia en un hospital nivel III, Huancayo, 2024**

Andrea Arcos Galvan  
Lucero Margot Mendoza De La Cruz

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

**A** : Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud  
**DE** : Carolina Mercedes Cristobal Tembladera  
Asesora de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 10 de Febrero de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia en un Hospital Nivel III Huancayo 2024

**Autores:**

1. Andrea Arcos Galvan – EAP. Enfermería
2. Lucero Margot Mendoza De La Cruz – EAP. Enfermería

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 17 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores  
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original**  
(no se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

## HOJA DE PRESENTACIÓN

### **Asesora:**

Dra. Carolina Mercedes Cristobal Tembladera

### **Jurados:**

Dra. Isabel Orcón Vilchez

Dra. Guillermina Delia Pérez Gutarra

Mag. Jenny Del Pino Moreyra

## **Dedicatoria**

La presente tesis va dedicada en primer lugar a Dios, por habernos dado la fuerza suficiente de continuar en este largo camino.

A nuestros padres que en el transcurso de nuestras vidas nos supieron inculcar valores, brindarnos su apoyo incondicional, convirtiéndose en los principales soportes para lograr nuestras metas.

Las autoras.

## **Agradecimientos**

A la Universidad Continental, por formarnos profesionalmente durante este tiempo y reforzar nuestros valores, habilidades blandas y aptitudes que permitieron lograr nuestras metas.

Al Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, por brindarnos la oportunidad de realizar nuestro trabajo de investigación en su prestigiosa institución. Asimismo, a los profesionales del servicio de emergencia, personal de Enfermería, por su tiempo y colaboración en nuestro proyecto.

A nuestra asesora Carolina Cristóbal Tembladera, por dedicarnos su tiempo, orientarnos, ayudarnos a absolver diversas dudas, por su constante preocupación y consejos indispensables.

A mi Familia, por su comprensión, confianza y su apoyo constante a largo de nuestra formación académica, por su constancia y dedicación que fueron fundamentales para lograr nuestras metas.

Las autoras.

## Índice de contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria   | iv  |
| Agradecimientos   | vi  |
| Índice de contenidos                                    | vii |
| Índice de tablas  | ix  |
| Índice de figuras                                       | x   |
| Resumen   | xi  |
| Abstract  | xii |
| Introducción  | 13  |
| Capítulo I: Marco teórico                               | 17  |
| 1.1. Antecedentes del problema                          | 17  |
| 1.1.1. Antecedentes internacionales                     | 17  |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales                          | 18  |
| 1.1.3. Antecedentes locales                             | 19  |
| 1.2. Bases teóricas                                     | 19  |
| 1.2.1. Teorías relacionadas con el síndrome de Burnout  | 19  |
| 1.2.2. Síndrome de Burnout                              | 22  |
| 1.2.3. Teorías relacionadas con la satisfacción laboral | 26  |
| 1.2.4. Satisfacción laboral                             | 27  |
| 1.3. Definición de términos                             | 29  |
| Capítulo II: Materiales y métodos                       | 30  |
| 2.1. Población y muestra                                | 30  |
| 2.1.1. Población  | 30  |
| 2.1.2. Muestra  | 30  |
| 2.2.1. Técnicas de recolección de datos                 | 31  |
| 2.2.2. Instrumentos de recolección de datos             | 31  |
| 2.3. Técnicas de análisis de datos                      | 34  |
| 2.3.1. Método de la investigación                       | 34  |
| 2.3.2. Enfoque  | 35  |
| 2.3.3. Tipo de la investigación                         | 35  |
| 2.3.4. Diseño de la investigación                       | 35  |
| 2.4. Procedimiento de la investigación                  | 36  |
| 2.5. Hipótesis de la investigación                      | 37  |
| 2.6. Identificación de variables                        | 37  |
| 2.7. Operacionalización de variables                    | 39  |

|   |    |
|---|----|
| <b>2.8. Consideraciones éticas</b>                                  | 42 |
| <b>Capítulo III: Resultados y discusión</b>                         | 43 |
| <b>3.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información</b> | 43 |
| <b>3.2. Prueba de hipótesis</b>                                     | 50 |
| <b>3.3. Discusión de resultado</b>                                  | 55 |
| <b>Conclusiones</b>   | 61 |
| <b>Recomendaciones</b>  | 62 |
| <b>Referencias bibliográficas</b>                                   | 64 |
| <b>Anexos</b>   | 73 |



## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Conformación de la población .....  | 31 |
| <b>Tabla 2</b> Aspectos sociodemográficos .....  | 43 |
| <b>Tabla 3</b> Baremado .....  | 44 |
| <b>Tabla 4</b> Distribución de los niveles de Síndrome de Burnout.....                     | 45 |
| <b>Tabla 5</b> Distribución de los niveles de las dimensiones de SB .....                  | 46 |
| <b>Tabla 6</b> Distribución de los niveles de satisfacción laboral .....                   | 47 |
| <b>Tabla 7</b> Distribución de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral..... | 48 |
| <b>Tabla 8</b> Tabla cruzada de las variables de estudio.....                              | 49 |
| <b>Tabla 9</b> Prueba de normalidad .....  | 50 |
| <b>Tabla 10</b> <i>Prueba de correlación en el objetivo general</i> .....                  | 51 |
| <b>Tabla 11</b> <i>Prueba de correlación para el objetivo específico 1</i> .....           | 52 |
| <b>Tabla 12</b> <i>Prueba de correlación para el objetivo específico 2</i> .....           | 52 |
| <b>Tabla 13</b> <i>Prueba de correlación para el objetivo específico 3</i> .....           | 53 |
| <b>Tabla 14</b> <i>Prueba de correlación para el objetivo específico 4</i> .....           | 54 |
| <b>Tabla 15</b> <i>Prueba de correlación para el objetivo específico 5</i> .....           | 55 |

## Índice de figuras

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Figura 1</b> | Teoría de Burnout - Maslach y Leiter .....               | 20 |
| <b>Figura 2</b> | El modelo de desbalance esfuerzo-recompensa.....         | 21 |
| <b>Figura 3</b> | El modelo de demandas de trabajo-recursos .....          | 22 |
| <b>Figura 4</b> | Esquema del diseño correlacional .....                   | 36 |
| <b>Figura 5</b> | Niveles de Síndrome de Burnout .....                     | 45 |
| <b>Figura 6</b> | Niveles de las dimensiones de SB.....                    | 46 |
| <b>Figura 7</b> | Niveles de la satisfacción laboral .....                 | 47 |
| <b>Figura 8</b> | Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral ..... | 48 |

## Resumen

Dentro del sector salud, la integridad física y mental del profesional de enfermería es básico para brindar un servicio de calidad. De acuerdo con lo expuesto, se estableció como propósito principal determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Docente Clínico Quirúrgico "Daniel Alcides Carrión", de nivel III ubicado en Huancayo durante el periodo 2024. En cuanto al abordaje metodológico, estuvo orientado por un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, considerando una muestra de 50 enfermeros/as, de quienes se obtuvieron los datos por medio de cuestionarios estandarizados. La teoría que sustentó la investigación fue la de satisfacción laboral de Edwin A. Locke desarrollada en 1976. Los datos indicaron que el 46 % de los participantes tenía entre 38-48 años, el nivel de Burnout se encontró bajo en un 62 %. En cuanto a la satisfacción laboral, el nivel predominante fue el medio con 80 %. Adicionalmente, se pudo corroborar una relación relevante entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, con un valor de  $r = 0,449$ . Esto reveló que mientras más Burnout experimentan los enfermeros, menos satisfechos se sienten en su trabajo. Se logró concluir que existe una relación entre cuán satisfechos se sienten los enfermeros con su trabajo y el síndrome de Burnout. A partir de ello, sugiere la implementación de plan de actuación para mitigar el impacto del Burnout en este personal.

**Palabras clave:** agotamiento emocional, enfermería, estrés, satisfacción, síndrome de burnout.

## Abstract

Within the health sector, the physical and mental integrity of the nursing staff is fundamental to guarantee quality services. In accordance with the above, the main purpose was to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction among nurses in the emergency department of the Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, level III, located in Huancayo, during the period 2024. As for the methodological approach, it was oriented by a quantitative, descriptive-correlational approach, considering a sample of 50 nurses, from whom data were obtained by means of standardized questionnaires. The theory that supported the research was Edwin A. Locke's theory of job satisfaction developed in 1976. The data indicated that 46 % of the participants were between 38-48 years old, the level of burnout was found to be low in 62 %. Regarding job satisfaction, the predominant level was medium with 80 %. Additionally, it was possible to corroborate a relevant relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in nursing personnel, with a value of  $r = 0.449$ . This revealed that the more burnout nurses experience, the less satisfied they feel in their work. It was possible to conclude that there is a relationship between how satisfied nurses feel with their job and Burnout syndrome. From this, it suggests the implementation of intervention strategies to mitigate the impact of Burnout in these personnel.

**Key words:** emotional exhaustion, nursing, stress, satisfaction, burnout syndrome.

## Introducción

En 1974 surgió el término “Burnout”, para describir la sensación de agotamiento y abatimiento resultante de la sobrecarga en el contexto laboral en cuanto a exigencias, capacidades personales y fuerzas emocionales. Como consecuencia, a partir de ese momento este fenómeno ha suscitado un interés y una atención cada vez mayor en los entornos laborales (1). Como respuesta a esta situación y a fin de contribuir a la reducción de los riesgos que comprometen la seguridad de los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adquirido un protagonismo destacado, emitiendo directrices y especificaciones técnicas, como la norma OHSAS 18001, que permiten la integración de múltiples sistemas de gestión centrados en la igualdad, la protección del medio ambiente, la salud y la seguridad. (2)

De forma complementaria, la satisfacción laboral (SL) que se entiende como la experiencia afectiva positiva que surge cuando las personas perciben sus actividades laborales como enriquecedoras y gratificantes. Por el contrario, cuando no existe dicha satisfacción, se pueden derivar consecuencias que resulten perjudiciales tanto para el individuo como para la organización. (3)

A nivel mundial, las condiciones de trabajo para los profesionales de enfermería suelen estar marcadas por complejidades con repercusiones en su bienestar tanto físico como emocional. La constante exposición a riesgos psicosociales, las largas y agotadoras jornadas laborales, los turnos rotativos, los cambios imprevistos en las asignaciones de servicio y el estrés que supone gestionar situaciones críticas son algunos de los factores que contribuyen a debilitar su calidad de vida. Asimismo, las interacciones con pacientes en estado crítico, con sus familiares en situación de angustia y las exigencias del trabajo en equipo generan un entorno que requiere una capacidad de recuperación constante, lo que aumenta la vulnerabilidad a padecer de problemas como el Síndrome de Burnout. (4)

En el caso de Perú, entre las principales causas de agotamiento que se evidencian dentro del ámbito hospitalario, se destacan la ambigüedad en las funciones, las sobrecargas respecto a las tareas asignadas y la mala gestión por parte de los directivos. En particular, entre el personal de enfermería, estas condiciones generan un impacto considerable, reflejado en las estrategias que consideran para enfrentar el desgaste emocional y físico. Según estudios, el 46 % de los enfermeros(as) profesionales ha considerado que cambiar de empleo sería la alternativa más viable para evitar la acumulación de estrés. (5)

En Lima, se hizo notoria la existencia de una insatisfacción laboral entre el personal de enfermería, vinculada a limitaciones de diversa índole dentro del ámbito hospitalario. Entre estas limitaciones, se ha destacado que el 44,6 % ha considerado que su salario no refleja el esfuerzo que realiza, y un 35,9 % ha sentido que no tiene oportunidades suficientes para desarrollar sus habilidades. Además, han expresado que la falta de infraestructura adecuada y el limitado acceso a equipos hacen que su trabajo sea aún más difícil. (6)

La región Cusco también se ha visto afectada ante la presencia del SB dentro de las áreas de emergencia de los hospitales. Aproximadamente el 8,6 % de los trabajadores de enfermería ha mostrado síntomas inequívocos de Burnout, destacándose entre ellos el agotamiento emocional en el 15,5 %, y de esta proporción, el 51,8 % ha afirmado no sentirse satisfecho ni personal ni laboralmente. (7)

Del mismo modo, en Puno, se ha constatado la predominación del Síndrome de Burnout (SB) entre el profesional adscrito al área de enfermería en entornos hospitalarios. Específicamente el 78,6 % ha presentado síntomas relacionados con Burnout, con el 57,2 % de los mismos, manifestando niveles elevados de agotamiento emocional. Esta situación hace patente la repercusión de dicho síndrome sobre la salud tanto física como emocional para el personal de enfermería, afectando a la dinámica general de los servicios hospitalarios y a la capacidad del sistema para responder eficazmente a las necesidades de los pacientes. (8)

En el contexto de la región de Huancayo, el HDCQ "Daniel Alcides Carrión" fue seleccionado como sede para dicho estudio, debido a su relevancia como institución de alta complejidad y la naturaleza crítica de su entorno laboral.

En este hospital, el personal de enfermería se enfrenta a condiciones de trabajo laborales muy exigentes, que ponen en compromiso su bienestar. Uno de los factores más prevalece es la sobrecarga de trabajo, como consecuencia del volumen de pacientes que supera ampliamente la capacidad operativa del equipo, y obliga a los profesionales a trabajar bajo presión constante. Asimismo, como unidad de emergencia, estos profesionales se encuentran en contacto diario con situaciones estresantes, como lo son la atención a pacientes en condiciones críticas, lo que en ocasiones resulta en un desgaste emocional.

A esto se suman las limitaciones en cuanto a recursos materiales y humanos. La escasez de suministros básicos, equipos médicos adecuados y de personal de apoyo impone exigencias adicionales que dificultan la labor diaria. Dichas carencias no sólo

umentan la carga de estrés, sino que también dificultan la prestación de un servicio de atención eficiente.

Estas condiciones, junto con la presión constante para mantener un alto estándar en la asistencia médica, confirieron al estudio del síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en los miembros activos del personal de enfermería de dicho hospital un valor añadido de gran importancia, permitiendo comprender las dinámicas laborales en entornos de alta presión, y visibilizar las necesidades y aspectos críticos a mejorar.

Al abordar el SB y el SL en el Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, se proporcionó una perspectiva actualizada al campo de la enfermería, resaltando las complejidades y los problemas característicos de dicho entorno. Este enfoque no sólo contribuye al enriquecimiento del conocimiento sobre la incidencia de las condiciones de trabajo en el bienestar del personal, sino que también favorece el desarrollo de modelos de intervención adaptados a contextos similares. Del mismo modo, los hallazgos generados establecen una base de gran valor para futuras investigaciones que buscan ahondar en la interacción entre la salud laboral, el desempeño profesional y la calidad del servicio.

Según lo mencionado, surgió como problema general: ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024? De forma similar, a raíz de esta problemática surgen como problemas específicos: ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?, ¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?, ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?, ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo al turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024? Y, ¿cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?

Del mismo modo, se establecieron como objetivo general: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024. Complementariamente,

como objetivos específicos se plantean: evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024; evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024; evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024; evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024; evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

En vinculo a su justificación, desde el punto de vista teórico, se encontró fundamentada en la teoría del desgaste laboral de Maslach y Leiter, donde se describe el Burnout como un proceso progresivo derivado del estrés laboral crónico (9). Asimismo, la teoría de la carga de trabajo y recursos de Demerouti y Bakker complementó este marco al explicar cómo las exigencias laborales, combinadas con recursos limitados, incrementan de manera considerable la vulnerabilidad del personal ante este fenómeno. Ambos planteamientos, proporcionaron una base científica consolidada para conocer los mecanismos que subyacen al SB y su conexión con la satisfacción de los trabajadores

En el aspecto metodológico, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, lo que permitió analizar con precisión las relaciones entre las variables. Además, el uso de cuestionarios estandarizados, permitió la recopilación de los datos objetivos sobre la experiencia del personal de enfermería en el entorno hospitalario, proporcionando evidencia empírica relevante para sustentar las conclusiones. (10)

Desde lo práctico se centró en abordar un problema real y actual en el sector sanitario, las condiciones laborales que afectan la salud y satisfacción del personal de enfermería. Al identificar los factores de riesgo asociados al Burnout y su vínculo con la satisfacción laboral, este trabajo no solo contribuyó al conocimiento científico, sino que también sentó las bases para el diseño de estrategias e intervenciones específicas que mejoren el bienestar de estos profesionales y, en consecuencia, la calidad de la atención ofrecida a los pacientes.



## Capítulo I: Marco teórico

### 1.1. Antecedentes del problema

#### 1.1.1. Antecedentes internacionales

Acea et al. (11), en el 2021, en España, evaluaron los niveles de SL y su conexión con el SB entre enfermeras entre tres regiones diferentes del país. Adoptaron un diseño descriptivo multicéntrico de corte transversal y correlacional, incluyó a 228 enfermeros. De acuerdo a sus hallazgos, la SL, en general, fue de moderada a alta, con una puntuación alta de la satisfacción intrínseca en el entorno del trabajo, la satisfacción con el entorno físico y la satisfacción con la participación (75,35 %, 66,77 % y 65,33 %, respectivamente). Sin embargo, la satisfacción con el desempeño y la satisfacción con la supervisión de enfermería variaron de la insatisfacción a la satisfacción media (68,97 % y 69,26 %, respectivamente). En cuanto al SB, se obtuvo baja fatiga emocional ( $17,56 \pm 11,66$ ), y se evidenció una correspondencia inversa con valor de  $r = -0,851$  con  $p < 0,05$ . Concluyeron que, a pesar de la variabilidad observada en la satisfacción con el desempeño y la supervisión de la enfermería, se identificó una conexión inversamente significativa entre la fatiga emocional y la SL.

Payne et al. (12) en el 2020, en Sudáfrica, evaluaron el vínculo entre el SB y la SL entre el personal de enfermería. Realizado como un estudio transversal, abarcaron a 127 funcionarios asociados a la enfermería psiquiátrica. Los hallazgos revelaron niveles relativamente altos de agotamiento en los dominios personales, laborales y relacionados con el cliente. Sin embargo, la SL también fue notablemente alta. Específicamente se evidenció un agotamiento personal, un agotamiento laboral y agotamiento vinculado con el cliente de un 35,4 %, 42,5 % y 45,7 %, respectivamente. En contraste, los niveles de SL fueron bastante positivos, con un 68,5 % de las enfermeras refiriendo satisfacción. Del mismo modo, se observó una correspondencia negativa ( $r = -0,077$ ,  $p < 0,01$ ) entre ambos elementos, independientemente del género, rango o años de experiencia. Lograron concluir que, reducir el agotamiento puede mejorar la percepción general del trabajo y, en última instancia, la calidad del cuidado proporcionado.

Gavilanes y Moreta (13) en el 2020, en Ecuador, evaluaron la salud mental como mediadora en la correspondencia entre la SL y el SB entre los empleados de una empresa. Optaron por un enfoque predictivo, de mediación y transversal, que incluyó a 152 empleados. Los hallazgos revelaron que la SL era moderada y coexistía con síntomas de Burnout y problemas psicológicos. La SL y la salud mental estaban relacionadas con el Burnout, explicando juntas el 41,7 % de la variabilidad del burnout. Asimismo, se evidenció

una conexión negativa entre SL y burnout ( $r=-0,56$ ;  $p<0,01$ ) y entre salud mental y Burnout ( $r=-0,49$ ;  $p<0,01$ ). Concluyeron que, la mejora de las condiciones laborales y el estado mental de los empleados puede resultar en una reducción considerable del Burnout.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Briones y Manrique (14) en el 2023, en Ancash, analizaron el vínculo entre la SL y el SB en profesionales de enfermería. Desarrollaron un estudio de carácter descriptivo y correlacional, incluyendo a 35 enfermeras. Los hallazgos revelaron que el 40,1 % de las enfermeras tenía un nivel medio de SL, mientras que el 60 % presentaba un grado medio de SB. Además, se encontró una correspondencia alta entre los elementos contrastados con  $\rho = -0,796$  ( $p=0,001$ ), indicado que a medida que la SL aumenta, la incidencia o intensidad del Burnout tiende a disminuir. Lograron concluir que, la presencia de un grado medio de SB señala la urgencia de implementar estrategias preventivas y de intervención temprana para proteger la salud mental y emocional de estos trabajadores.

Izquierdo (15), en el 2021, en Tumbes, examinó la conexión entre la SL y el SB en enfermeras del Departamento de Pediatría durante el 2020. Optó por un enfoque de naturaleza cuantitativa, no experimental, descriptivo-correlacional e incluyó a 25 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el nivel de prevalencia de SL global fue medio, con un 76 %, mientras que los componentes intrínsecos y extrínsecos mostraron un predominio similar de nivel medio, con un 64 % en ambas. Respecto al SB, la dimensión de agotamiento emocional y realización personal presentó un equilibrio entre los niveles alto y bajo, con un 44 % para cada uno, mientras que la dimensión de despersonalización mostró un predominio de nivel bajo con un 48 %. Además, a través del análisis de Chi cuadrado, el cual arrojó un valor de 11,719 con 4 grados de libertad y ( $p$ ) de 0,020, indicando una correspondencia entre los elementos contrastados. Concluyó que, existe un riesgo potencial de desarrollo del SB en el grupo de enfermeras estudiadas, particularmente relacionado con factores intrínsecos vinculados al trabajo mismo y la autorrealización personal.

Villalva (16), en el en el 2021, en Puno, indagó sobre el SB y su conexión con la SL de los internos de enfermería en un hospital. Eligió un estudio aplicado y transversal descriptivo, con una muestra de 89 internos. Las derivaciones mostraron que, en términos de burnout, el 52,9 % de los participantes presentaba un nivel moderado, el 24,1% un nivel alto y el 23 % un nivel bajo. Referente a la SL, el 48,3 % los internos experimentaban satisfacción moderada, el 28,7 % se consideraba satisfecho, el 12,6 % se mantenía indiferente, el 8,1 % presentaba insatisfacción leve y el 2,3 % se sentía muy satisfecho, sin casos de insatisfacción extrema. Adicionalmente, se encontró una correlación  $r = 0,315$  con

un valor  $p=0,003 < 0,05$  entre ambos elementos. Villalva concluyó que un entorno laboral saludable y un apoyo adecuado para los internos no solo mejorarían su satisfacción, sino también podrían influir positivamente en su rendimiento y bienestar.

### **1.1.3. Antecedentes locales**

Orihuela y Meza (17) en el 2023, en Huancayo, analizaron la conexión entre el SB y la SL entre los profesionales de la salud de un policlínico. Optaron por un estudio básico, cuantitativo, con un diseño de naturaleza descriptiva y correlacional, que no involucró la manipulación de elementos, incluyó a 130 colaboradores. Los hallazgos indicaron que el 76,3 % del personal presentaba un bajo nivel de SB, seguido por el 23,7 % con un nivel medio, y ningún individuo mostró un nivel alto. En cuanto a la SL, el 79,4 % se consideró medianamente satisfecho, mientras que el 20,6 % expresó insatisfacción. Se identificó una correspondencia entre los elementos por parte del personal de salud con un valor de  $r = 0,125$  y de  $p=0,047$ . Esto sugiere que la SL puede influir en los niveles de SB entre el personal de salud. Concluyeron que, promover un entorno laboral positivo y apoyar activamente la satisfacción del personal, es una estrategia para mitigar el riesgo de SB.

Cahuin y Vilcas (18), en el 2021, en Huancayo, evaluaron como se vinculaban la SL y el SB en el personal de enfermería de UCI. Adoptaron un enfoque cuantitativo-observacional con un diseño correlacional-transversal, incluyendo a 63 profesionales de enfermería de emergencia. De acuerdo a sus hallazgos, respecto a la SL, el 30 % se reportó satisfecho, el 52 % ni satisfecho ni insatisfecho, y el 18 % insatisfecho. En cuanto al SB, el 61,9 % presentó un estado medio y el 14,3 % un nivel alto. Adicionalmente, se obtuvo una correspondencia relevante entre ambos aspectos con ( $p=0,002$ , y Tau C de Kendall=0,61), indicando que niveles más bajos de SL estaban asociados con mayores niveles de Burnout. En las características sociodemográficas, predominaron el género femenino (84,1 %), la mediana de edad fue de 33 años. Concluyeron que, mayores niveles de satisfacción pueden contribuir a reducir el riesgo de SB en el personal.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Teorías relacionadas con el síndrome de Burnout**

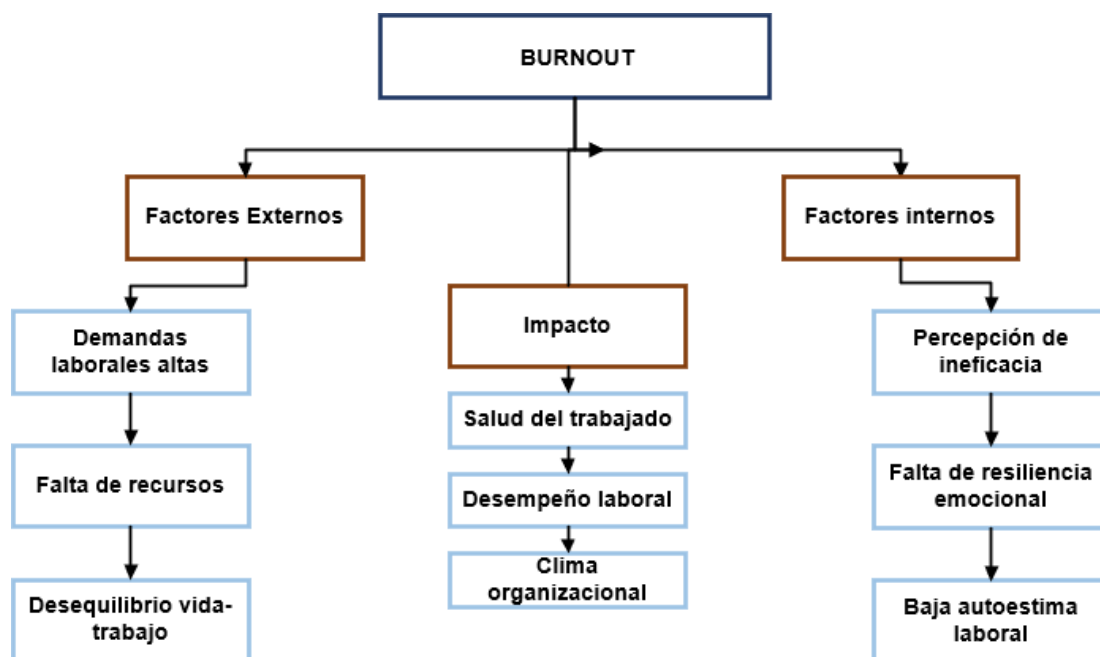
#### **A. Burnout de Christina Maslach y Michael P. Leiter - 2022**

Ofrece una visión a sobre la interacción entre los trabajadores y sus entornos laborales, destacando cómo el teletrabajo y las nuevas exigencias relacionadas con el equilibrio entre la vida personal y profesional impactan directamente en su bienestar (19). Destaca que estas tendencias emergentes exigen una reevaluación de la estructura y percepción de los roles laborales, ya que una gestión adecuada de estas relaciones es

clave para minimizar el Burnout. Este modelo define el Burnout como un problema individual, sino que lo enmarca en las dinámicas organizacionales, destacando cómo las condiciones externas e internas afectan el bienestar laboral. Propone que gestionar adecuadamente estas dinámicas no solo puede reducir el Burnout, sino también mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados. (20)

**Figura 1**

*Teoría de Burnout - Maslach y Leiter*



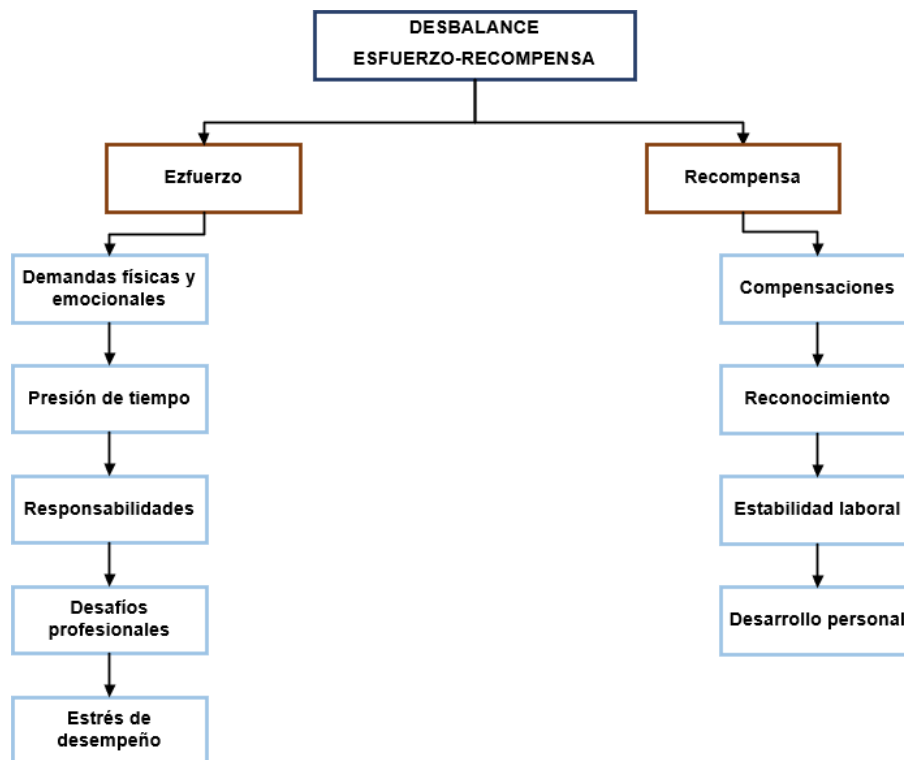
*Nota.* Adaptado de Ávila et al. (20)

### **B. Desbalance esfuerzo-recompensa de Johannes Siegrist - 1996**

Se centra en la relación desequilibrada entre el alto esfuerzo laboral y las insuficientes recompensas conduce a problemas de salud tanto físicos como mentales, incluyendo estrés crónico, depresión, y trastornos cardiovasculares (21). Este desbalance se manifiesta cuando las demandas laborales intensas, que incluyen presiones de tiempo y carga emocional, no se corresponden con recompensas adecuadas como la compensación financiera, el reconocimiento, y las oportunidades de desarrollo profesional (22). La falta de equidad percibida en este intercambio puede llevar a agotamiento emocional y físico, reducción del sentido de logro y satisfacción laboral, y un aumento en la desilusión y actitud cínica hacia el empleo y la organización. (23)

**Figura 2**

*El modelo de desbalance esfuerzo-recompensa*



*Nota.* Adaptado de Castaño y Andrade. (23)

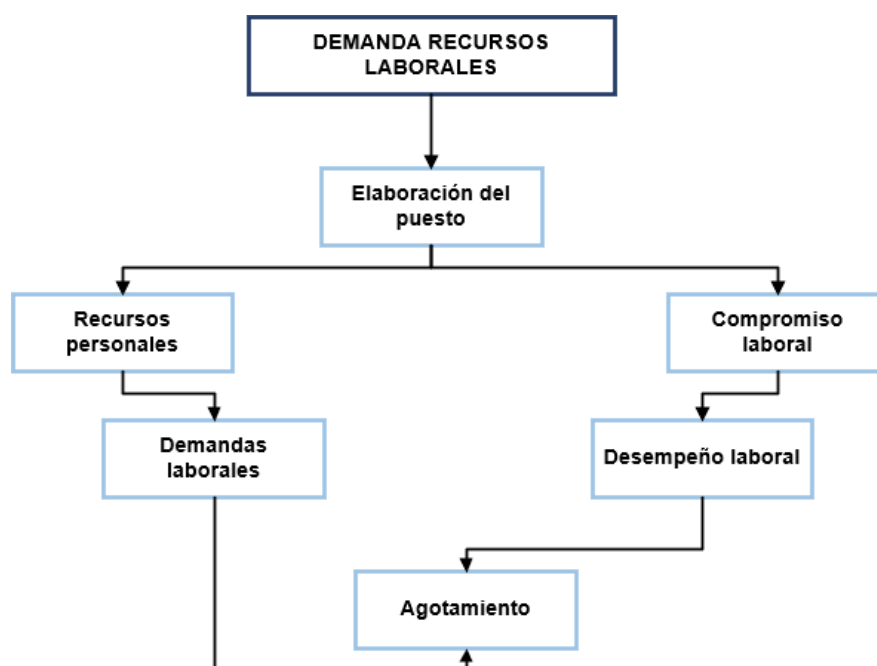
### **C. Modelo de las demandas y recursos laborales - 2001**

Fue desarrollado por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, ofrece un marco comprensivo para entender la interacción entre las condiciones laborales y el bienestar de los empleados. Según este modelo, los recursos laborales y personales están intrínsecamente relacionados con la elaboración del puesto, un proceso mediante el cual los empleados ajustan y personalizan sus tareas y responsabilidades laborales para mejorar su entorno de trabajo (24). Este proceso puede reducir el agotamiento, aliviando el impacto de las demandas laborales elevadas que, de otro modo, podrían llevar a un desgaste significativo. (25)

De acuerdo con esto, los recursos disponibles influyen directamente en el compromiso laboral del empleado, promoviendo un mayor desempeño laboral a través de una mayor dedicación y vigor en las actividades laborales. Por otro lado, las altas demandas laborales sin los recursos adecuados fomentan el agotamiento, lo que a su vez puede disminuir el compromiso y afectar negativamente el rendimiento. (26)

**Figura 3**

*El modelo de demandas de trabajo-recursos*



*Nota.* Adaptado de Bakker y Costa. (26)

## 1.2.2. Síndrome de Burnout

### 1.2.2.1. Origen y definición del SB

El término "Burnout" fue sumergido inicialmente gracias al psicólogo Herbert Freudenberger en 1974. Este autor utilizó este término para describir el agotamiento tanto físico como de tipología emocional que experimentaban los profesionales de la salud, particularmente aquellos que trabajaban en ambientes de alta presión y exigencia, como hospitales y clínicas. Estos profesionales, debido a su dedicación y compromiso con el cuidado de los demás, a menudo descuidaban su propio bienestar, lo que resultaba en un estado de agotamiento extremo. (27)

Freudenberger observó que estos individuos no solo se sentían física y emocionalmente agotados, sino que también experimentaban una disminución en su desempeño y motivación. Este agotamiento se manifestaba a través de síntomas como fatiga crónica, insomnio, irritabilidad y una actitud cínica hacia el trabajo y los pacientes. La introducción del término "Burnout" por Freudenberger abrió las puertas a una mayor investigación y comprensión de este fenómeno, destacando la necesidad de abordar la salud mental. (28)

Desde la introducción de este concepto, el Burnout se ha expandido para incluir a trabajadores de diversas profesiones, no solo en el sector de la salud. La presión laboral, las largas horas de trabajo, la falta de recursos y apoyo, y las demandas emocionales de muchos trabajos pueden contribuir al desarrollo del Burnout en cualquier ámbito profesional. (28)

El Burnout es resultante tanto de factores individuales como organizacionales. Entre los factores individuales se incluyen características de personalidad como el perfeccionismo, el alto compromiso laboral y una fuerte necesidad de aprobación. Las personas que tienden a ser perfeccionistas a menudo se imponen estándares muy altos y se sienten insatisfechas si no los alcanzan, lo que puede llevar al agotamiento. Del mismo modo, aquellos con un alto compromiso laboral pueden invertir una cantidad significativa de tiempo y energía en su trabajo, a menudo a expensas de su salud y bienestar personal. (29)

#### **1.2.2.2. Consecuencias del síndrome de Burnout**

A nivel individual, el SB puede tener efectos devastadores en la salud física. Las personas experimentan a menudo fatiga crónica, cefaleas, problemas digestivos y trastornos del sueño. Estos síntomas físicos son el resultado de un estrés prolongado y constante, que afecta el sistema inmunológico y aumenta la vulnerabilidad a diversas enfermedades. Además, existe una fuerte correlación entre el Burnout y el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, como hipertensión y enfermedades cardíacas, debido al estrés continuo y la falta de recuperación. (30)

En términos de salud mental, el Burnout puede llevar a condiciones serias como depresión y ansiedad. La sensación persistente de agotamiento y la percepción de ineficacia pueden desembocar en un estado depresivo. La ansiedad, por otro lado, puede manifestarse como una preocupación constante, ataques de pánico y una sensación de estar desbordado por las exigencias laborales. Estos problemas de salud mental no solo afectan la capacidad del individuo para desempeñarse en el trabajo, sino que también tienen un impacto profundo en su vida personal y relaciones. (30)

Asimismo, puede afectar negativamente las relaciones personales. Las personas que sufren de Burnout a menudo se vuelven irritables y distantes, lo que puede generar conflictos y tensiones con familiares y amigos. La falta de energía y el deseo de aislarse pueden llevar a una disminución en la calidad del tiempo compartido con los seres queridos, afectando la satisfacción general con la vida. Además, el estado constante de agotamiento puede reducir la habilidad del individuo para involucrarse en actividades

sociales y recreativas, lo que a su vez puede agravar los sentimientos de aislamiento y soledad. (31)

A nivel organizacional, las consecuencias del Burnout son igualmente preocupantes. Esto puede resultar en una menor eficiencia, ya que los trabajadores cansados suelen ser un personal con menor eficiencia y incurrir a más equivocaciones. La disminución en el desempeño de la labor puede afectar el prestigio de la organización y la complacencia del cliente. Además, los empleados con Burnout tienen más probabilidades de ausentarse debido a problemas de salud, lo que puede generar una carga adicional para sus colegas y afectar la continuidad del trabajo. (32)

### **1.2.2.3. Dimensiones del síndrome de Burnout**

#### **1) Agotamiento emocional**

Hace referencia a la impresión de sentirse emocionalmente drenado y saturado por el incremento laboral. Los que sienten agotamiento emocional perciben que no cuentan con la capacidad de dar más de sí mismos a nivel psicológico. Este estado de agotamiento se manifiesta a través de una fatiga persistente, falta de energía y una sensación de estar abrumado. Las personas pueden sentir que ya no pueden cumplir su trabajo, generando una disminución significativa en su rendimiento y motivación. (33)

Del mismo modo, puede afectar tanto la vida profesional como personal del individuo. En el trabajo, se traduce en una disminución de la eficiencia y la productividad, ya que la persona carece de la energía necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva. Además, puede influir en la capacidad para interactuar positivamente con colegas y clientes, aumentando el riesgo de conflictos y deteriorando las relaciones laborales. En la vida personal, el agotamiento emocional puede llevar a problemas como el insomnio y la irritabilidad. (34)

#### **2) Despersonalización**

Se refiere a una actitud cínica y distante hacia los demás en el entorno laboral. Los individuos que experimentan despersonalización tienden a desarrollar una perspectiva negativa y deshumanizada de sus colegas, clientes o pacientes. Este distanciamiento emocional es una forma de mecanismo de defensa para hacer frente al estrés continuo y las demandas emocionales del trabajo. (33)

Asimismo, se manifiesta a través de conductas como la indiferencia, la carencia de empatía y una relación impersonal en su entorno. Los individuos pueden comenzar a ver a sus colegas y clientes como objetos en lugar de seres humanos, lo que



puede llevar a una disminución en la calidad de las interacciones y del servicio proporcionado. (35)

Para combatir la despersonalización, es crucial que las organizaciones fomenten un ambiente de trabajo positivo y solidario. Esto puede incluir la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo, la provisión de apoyo emocional, la generación de oportunidades para que los empleados se conecten y formen relaciones significativas. Además, implementar programas de formación en habilidades interpersonales y técnicas de manejo del estrés puede asistir a los empleados a gestionar de manera más efectiva las demandas emocionales de su trabajo, manteniendo una actitud positiva y empática hacia los demás. (35)

### **3) Realización personal**

Se manifiesta en la creencia de falta de eficiencia y ausencia de logros en sus tareas. Aquellos que atraviesan por esta fase ven que no están alcanzando sus metas y que su influencia en el trabajo es negativa. Esta disminución en la autoeficacia puede llevar a sentimientos de incompetencia, baja autoestima y frustración. (33)

Las personas con una realización personal baja pueden sentirse atrapadas en una situación en la que, a pesar de sus esfuerzos, no ven resultados significativos ni reconocimiento. Esta falta de sentido de logro puede disminuir la motivación y el compromiso con el trabajo, lo que a su vez afecta el rendimiento y la satisfacción laboral. Asimismo, la percepción de ineptitud puede afectar negativamente la salud mental del individuo, elevando el riesgo de padecer depresión y ansiedad. (36)

Las organizaciones pueden fomentar la realización personal entre sus empleados mediante la implementación de sistemas que reconozcan y premien sus logros de manera efectiva. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal puede ayudar a que los empleados se perciban como más competentes y satisfechos en su trabajo. Además, fomentar un ambiente laboral en el que los empleados sientan que sus contribuciones son valoradas y que tienen un impacto positivo puede mejorar su sentido de logro y su bienestar general. (36)

### **4) Factores sociodemográficos**

Se refieren a las características tanto sociales como las demográficas de los individuos que pueden influir en diversas áreas de su vida, incluyendo la salud, el comportamiento y el bienestar. Estas características incorporan, pero no impiden referente edad, género, estado civil, entre otros. (37)

La edad es uno de los factores sociodemográficos importantes a considerar. Las investigaciones han evidenciado que los trabajadores en plena juventud pueden ser más aptos para presentar el Burnout a causa de su inexperiencia y carencia de estrategias de afrontamiento. Por otro lado, los trabajadores de mayor edad pueden experimentar Burnout debido a una acumulación de estrés laboral a lo largo del tiempo y posibles problemas de salud relacionados con la edad. (37)

El género también influye en la experiencia del Burnout. Las investigaciones indican que las mujeres pueden estar más predispuestas a experimentar agotamiento emocional debido a roles múltiples y expectativas sociales adicionales, como el cuidado de la familia y el hogar, además de sus responsabilidades laborales. Sin embargo, los hombres pueden ser más propensos a la despersonalización, posiblemente debido a normas culturales que desalientan la expresión de vulnerabilidad y emociones. (38)

El estado civil es otro factor que puede afectar la vulnerabilidad al Burnout. Las personas solteras, divorciadas o viudas pueden carecer del apoyo social que proporciona una relación de pareja, lo que puede aumentar el riesgo de Burnout. En contraste, las personas casadas o en relaciones estables pueden beneficiarse del apoyo emocional y práctico de sus parejas. (38)

El tiempo trabajando, como factor sociodemográfico, también es crucial en el análisis del SB. Este factor se refiere a la cantidad de años o tiempo que una persona ha estado en su empleo actual o en su carrera profesional. Los empleados con muchos años en el mismo trabajo pueden haber acumulado altos niveles de estrés y agotamiento, especialmente si han estado expuestos a condiciones laborales adversas de manera continua (38). El tiempo trabajando, como factor sociodemográfico, también es crucial en el análisis del SB. Este factor se refiere a la cantidad de años o tiempo que una persona ha estado en su empleo actual o en su carrera profesional. Los empleados con muchos años en el mismo trabajo pueden haber acumulado altos niveles de estrés y agotamiento, especialmente si han estado expuestos a condiciones laborales adversas de manera continua. (38)

### **1.2.3. Teorías relacionadas con la satisfacción laboral**

#### **A. La teoría de la satisfacción laboral de Edwin A. Locke - 1976**

Se enfoca en la conexión entre las metas personales y la satisfacción en el entorno laboral. De acuerdo con esta teoría, la satisfacción en el trabajo proviene de la percepción de que los objetivos individuales y las aspiraciones están en consonancia con las oportunidades y recompensas que ofrece el trabajo. Además, sostiene que cuando los

empleados establecen metas claras y alcanzables y perciben que sus esfuerzos están directamente relacionados con los resultados obtenidos, experimentarán un mayor nivel de satisfacción en su trabajo. Asimismo, subraya la importancia de la claridad de metas y la percepción de eficacia personal para mantener la satisfacción laboral. (39)

## **B. Teoría de Frederick Herzberg - 1959**

Propone que la satisfacción como la ausencia de la misma en el trabajo están impulsadas por dos conjuntos diferentes de factores. Los elementos de higiene, como la remuneración, el ambiente de trabajo y las políticas corporativas, pueden causar insatisfacción si son inadecuados, pero su presencia no necesariamente motiva a los empleados. En contraste, los factores motivacionales, son intrínsecos al contenido del trabajo y realmente motivan y satisfacen a los empleados. De acuerdo con este modelo, para lograr un ambiente laboral positivo, es esencial minimizar los factores de insatisfacción y, simultáneamente, enriquecer los trabajos con factores motivacionales que promuevan la satisfacción y la motivación intrínseca. (40)

### **1.2.4. Satisfacción laboral**

Consiste en el grado de contento y bienestar que los empleados sienten respecto a sus roles y el entorno de trabajo. Este concepto incluye factores como la realización personal, la alineación con los valores organizacionales, y el reconocimiento de logros. Una alta satisfacción laboral suele traducirse en un mayor compromiso y productividad, así como en una menor rotación de personal. Es un indicador crucial para la salud organizacional y la prosperidad sostenida de una empresa. (41)

Asimismo, es comprendida como la percepción general que los empleados tienen sobre sus condiciones de empleo, incluyendo la igualdad entre la vida personal y laboral, la compensación y las oportunidades de desarrollo profesional. Esta emocionalidad favorable surge de la valoración de múltiples aspectos del trabajo, desde las relaciones con colegas hasta el sentido de propósito en sus funciones. Una fuerza laboral satisfecha tiende a mostrar mayor lealtad y eficiencia, contribuyendo al crecimiento y estabilidad de la organización. (42)

Representa la evaluación subjetiva que los trabajadores hacen sobre la calidad de su experiencia laboral. Este sentimiento abarca desde la satisfacción con las tareas diarias hasta la apreciación del ambiente organizacional y la gestión del liderazgo. Factores como el clima laboral, las políticas de la empresa y las oportunidades de avance influyen significativamente en esta percepción. Una alta satisfacción laboral es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. (43)

### **1.2.4.1. Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### **1) Satisfacción de la supervisión**

Se refiere a la percepción de los trabajadores con respecto a la aptitud del liderazgo y la gestión proporcionada por sus supervisores directos. Esta abarca aspectos como la competencia del supervisor, su capacidad para comunicar claramente las expectativas, proporcionar retroalimentación constructiva, y apoyar el desarrollo profesional de los empleados. Además, incluye la equidad y justicia percibida en el trato recibido, así como la habilidad del supervisor para resolver conflictos. (44)

#### **2) Satisfacción con el ambiente físico**

Se centra en las opiniones de los empleados sobre las condiciones del entorno laboral en el que realizan sus actividades diarias. Esta incluye factores como la adecuación del espacio de trabajo, la ergonomía del mobiliario, la pulcritud, y la disponibilidad de recursos y herramientas necesarias para desempeñar sus tareas. También considera aspectos como la iluminación, la ventilación, y el nivel de ruido, que pueden impactar en el bienestar y la productividad de los empleados. (44)

#### **3) Satisfacción con las prestaciones recibidas**

Aborda las opiniones de los empleados sobre los beneficios y compensaciones adicionales ofrecidos por la empresa, más allá del salario base. Esto incluye seguros de salud, planes de jubilación, vacaciones pagadas, y cualquier otro tipo de incentivo o bonificación que la organización proporcione. Asimismo, evalúa la percepción de los empleados sobre la equidad y competitividad de estos beneficios en comparación con otras empresas del sector. La satisfacción con las prestaciones puede influir en la lealtad y retención de los empleados, ya que una oferta atractiva de beneficios contribuye a una mayor satisfacción laboral y sentido de seguridad. (44)

#### **4) Satisfacción intrínseca del trabajo**

Hace referencia al grado en que los empleados encuentran sus tareas laborales intrínsecamente motivadoras y gratificantes. Además, incluye la percepción de los empleados sobre la importancia y el significado de su trabajo, la variedad y desafío de las tareas, y las oportunidades para utilizar sus habilidades y competencias. Además, abarca la autonomía y control que los empleados sienten sobre su trabajo y la posibilidad de obtener reconocimiento y logros personales. Una alta satisfacción intrínseca está vinculada con una mayor motivación, creatividad y compromiso con la organización. (44)

## 5) Satisfacción con la participación

Examina cómo los empleados perciben su capacidad para influir en las decisiones que impactan su trabajo y la organización en su conjunto. Además, evalúa el grado en que los empleados sienten que sus opiniones y sugerencias son apreciadas y tomadas en cuenta por la dirección, así como las oportunidades que tienen para involucrarse en los procesos de toma de decisiones y en la planificación estratégica. La participación efectiva puede aumentar el sentido de pertenencia y empoderamiento de los empleados, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral y a la cohesión dentro del equipo de trabajo. (44)

### 1.3. Definición de términos

1. **Agotamiento emocional:** se presenta al sobrepasar la capacidad emocional y psicológica para manejar el trabajo. (45)
2. **Autonomía laboral:** control del empleado sobre la ejecución de su trabajo y toma de decisiones. (45)
3. **Carga de trabajo:** cantidad y complejidad de las tareas asignadas. (46)
4. **Despersonalización:** desarrollo de una actitud cínica y distante hacia compañeros. (47)
5. **Esfuerzo:** energía mental y física que un empleado invierte para cumplir sus tareas. (48)
6. **Realización personal en el trabajo:** sentimiento de competencia y logro que un empleado experimenta al cumplir sus objetivos. (49)
7. **Recompensas laborales:** beneficios que los empleados reciben por su esfuerzo, como salario y reconocimiento. (49).
8. **Recursos laborales:** elementos disponibles en el entorno de trabajo. (50)
9. **Satisfacción laboral:** grado de complacencia de un empleado con su trabajo. (50)
10. **Soporte social en el trabajo:** ayuda y apoyo que un empleado recibe de sus colegas y supervisores. (51)
11. **Valoración del trabajo:** percepción de los empleados sobre la importancia y el significado de su trabajo en la organización. (51)

## **Capítulo II: Materiales y métodos**

### **2.1. Población y muestra**

#### **2.1.1. Población**

Comprende el conglomerado total de casos que satisfacen una serie precisa de criterios o requisitos. Constituye la totalidad del fenómeno bajo análisis, donde cada entidad incluida comparte una característica distintiva (52). Estuvo compuesta por el total de enfermeros/as que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “DAC” ubicado en Huancayo durante el año 2024, caracterizándose por compartir la experiencia de trabajar en un entorno de demandante y expuesto a la presión, siendo entonces representada por 58 enfermeros/as, que constituyen dicha unidad completa de ese servicio específico del hospital, de acuerdo con la nómina oficial del hospital (Anexo 6.B).

#### **2.1.2. Muestra**

##### **A. Unidad de análisis**

Hace referencia a una porción representativa extraída de la población total, siguiendo criterios específicos para asegurar que la muestra refleje adecuadamente las características del grupo más amplio. Simplifica el proceso de recolección y análisis de datos, permitiendo obtener conclusiones aplicables a toda la población. (53)

Personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital DAC que laboran en el transcurso del año 2024.

##### **B. Tamaño de la muestra**

El tamaño de la muestra es la totalidad de los 58 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital DAC.

##### **Selección de la muestra**

La muestra es un muestreo censal, por lo que se tomó a los profesionales de enfermería en su totalidad, resaltando que 8 de ellos no participaron del cuestionario, ya que 3 enfermeros/as se encontraban de vacaciones durante el periodo de recolección de datos, 1 enfermero/a estaba con licencia y 4 enfermeros/as decidieron no participar en el estudio.

##### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.

- Profesionales de enfermería activos en el servicio.
- Profesionales de enfermería que desean ser parte de la muestra a través del consentimiento.

### **Criterios de exclusión**

- Profesionales de enfermería que no prestan su consentimiento informado
- Profesional de enfermería que se encontraba de licencia o con ausencia justificada (vacaciones u otros permisos).

Dicho esto, el total de la muestra estuvo distribuido de la siguiente manera.

**Tabla 1**

*Conformación de la población*

| Sexo      | N.º de enfermeros/as | (%)  |
|-----------|----------------------|------|
| Masculino | 7                    | 14,0 |
| Femenino  | 43                   | 86,0 |
| Total     | 50                   | 100  |

## **2.2. Técnicas de recojo de información**

### **2.2.1. Técnicas de recolección de datos**

Se empleó la encuesta, que se caracteriza por la recolección sistemática de datos conforme a un esquema previamente establecido, lo cual garantiza la precisión y el rigor de la información obtenida. Permite obtener perspectivas detalladas y directas de los participantes, facilitando así un análisis profundo de los elementos evaluados. (54)

### **2.2.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **A. Diseño**

##### **1. Ficha de recolección de datos: Escala de Burnout**

Para este cuestionario se empleó la ficha técnica de Escala de Maslach de Burnout Inventory (MBI) del año 1982, asimismo, el tiempo de aplicación es de 30 minutos, además, se analizó en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

- **Nombre del instrumento:** Escala de Maslach de Burnout Inventory (MBI)
- **Autores:** Cristina Maslach y Michael P. Leiter
- **Año:** 1982

- **Calificación:**

- 0: ninguna vez
- 1: pocas veces al año
- 2: una vez al mes o menos
- 3: pocas veces al mes
- 4: una vez por semana
- 5: pocas veces por semana
- 6: todos los días

## 2. Ficha de recolección de datos: Satisfacción Laboral

Para este cuestionario se empleó la ficha técnica de cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 del año 1998, así mismo, el tiempo de aplicación es de 25 minutos, además, se analizó 23 ítems y del mismo modo se responde a través de una escala tipo Likert de siete puntos, donde 1 representa el valor de “muy insatisfecho” y 7 “muy satisfecho”.

- **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23
- **Autor:** J.L. Meliá y J.M. Peiró
- **Año:** 1998
- **Calificación:**

| INSATISFECHO |          |      | INDIFERENTE | SATISFECHO |          |      |
|--------------|----------|------|-------------|------------|----------|------|
| Muy          | Bastante | Algo |             | Muy        | Bastante | Algo |
| 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |

### B. Confiabilidad

Para Meliá y Peiró (55), esta herramienta ha mostrado una confiabilidad excepcional, con un Alfa de Cronbach de 0,92, lo que indica una alta consistencia en las respuestas obtenidas en el ámbito laboral.



Según Cruzalegui et al., en su estudio, el cual estuvo dirigido al personal asistencial de salud en una clínica de Lima, indicaron que el alfa de Cronbach que obtuvieron fue igual a 0,9, corroborando así la idoneidad de su aplicación en el sector salud. (44)

Del mismo modo, para asegurar que el instrumento fuera adecuado para el estudio, se realizó una prueba piloto con 20 enfermeros/as del servicio de emergencia. La prueba arrojó un alfa de Cronbach de 0,842, lo que demostró una consistencia interna y fiabilidad adecuadas para su aplicación (Anexo 6.A).

### **C. Validez**

Se consideran como instrumentos: “Cuestionario de la Escala de Burnout” extraído del estudio de Cristina Maslach y Michael P. Leiter y el “Cuestionario de Satisfacción Laboral” extraído del estudio de J.L. Meliá y J.M. Peiró.

La Escala de Maslach de Burnout Inventory (MBI) ha sido ampliamente validada en estudios internacionales y en países de habla hispana. En el contexto peruano, la Sociedad de Psicólogos del Perú ha realizado su validación, incluyendo análisis factoriales, para comprobar su estructura y consistencia. Asimismo, estudios recientes han empleado la validación por jueces expertos.

En el estudio de Cahuin y Vilcas (56) en el año 2024, se optó por nueve profesionales especializados y posteriormente, se aplicó el coeficiente de Aiken para medir la validez de contenido, obteniendo un valor de 0,99, lo que indicó una validez alta y adecuada para su uso en investigaciones sobre el SB, en el contexto similar de personal de salud específicamente en enfermeros de un hospital de Huancayo.

De manera complementaria, Jara et al. (57), en el 2021, también comprobaron la validez de la Escala de Maslach de Burnout Inventory (MBI) en profesionales de enfermería de un hospital en Huancayo. En su estudio, la validez fue estimada a través de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un valor de 0,823, reforzando su aplicabilidad en contextos clínicos similares.

Cabe destacar que, la selección de la escala MBI, también se basó en su capacidad para facilitar una evaluación detallada de las manifestaciones del burnout. Al responder a través de una escala Likert, los participantes reflejaron la frecuencia con la que experimentan los síntomas relacionados con el burnout en su entorno laboral, ayudando a vincular directamente los niveles de burnout con factores sociodemográficos, la satisfacción con la supervisión y las condiciones del ambiente físico, dentro del servicio de emergencia del HDCQ “DAC”. (Anexo 5.A)

Para la satisfacción del personal, se utilizó la herramienta Satisfacción Laboral (S20/23) desarrollada por J.L. Meliá y J.M. Peiró. Esta escala la conforman 23 ítems granizados en cinco dimensiones y del mismo modo se responde a través de una escala tipo Likert de siete puntos, donde 1 representa el valor de “muy insatisfecho” y 7 “muy satisfecho”.

En el ámbito nacional, Cruzalegui et al. (58), en el 2023, demostraron la validación del instrumento S20/23 en un hospital que incluyó la participación de personal asistencial, dividida entre las áreas de medicina, enfermería, hospitalización, emergencia y otros servicios. En este estudio, la validez del instrumento fue estimada mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un valor de 0,56, aunque su valor fue moderado, la escala fue considerada válida para su aplicación en la evaluación en entornos hospitalarios con características similares.

Del mismo modo, el cuestionario S20/23 fue validado Romero (59), en el 2022, en el personal de planta del Hospital Regional de Moquegua mediante el juicio de tres expertos, quienes evaluaron la pertinencia y claridad de los ítems. Como resultado, consideraron el instrumento como adecuado para el contexto, reforzando su aplicabilidad en el ámbito hospitalario y su validez en la evaluación del personal asistencial.

Asimismo, la escala (S20/23), fue elegida de acuerdo a su composición que cubre cinco dimensiones distintas de la satisfacción laboral, que se encuentran directamente relacionados con los objetivos establecidos para la investigación, permitiendo evaluar desde la satisfacción con las prestaciones recibidas hasta aspectos más intrínsecos del trabajo, como la satisfacción con la participación y la satisfacción intrínseca del trabajo. (anexo 5.B)

## **2.3. Técnicas de análisis de datos**

### **2.3.1. Método de la investigación**

Se empleó el método hipotético-deductivo, el cual permitió partir de hipótesis basadas en el conocimiento teórico previo y someterlas a prueba mediante la recolección y análisis de datos empíricos. Este método se centró en contrastar las hipótesis propuestas para determinar la relación entre las variables de interés (60). Para tal efecto, se basó en probar hipótesis preestablecidas, derivadas de teorías existentes sobre el Burnout y la satisfacción laboral. La validación se realizó mediante la recolección y análisis de datos empíricos en el contexto específico del servicio de emergencia del hospital.

### **2.3.2. Enfoque**

Se optó por un enfoque cuantitativo, el cual se basó en examinar una realidad objetiva mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. Su propósito fue reconocer previsiones o modelos de comportamiento del fenómeno o situación bajo análisis (60). Para cumplir con esto, se emplean cuestionarios estandarizados que permiten obtener información de carácter numérico de acuerdo con las opciones de respuesta que vienen dada en escala tipo Likert, para así determinar los niveles correspondientes tanto para el SB como para la SL.

### **2.3.3. Tipo de la investigación**

Se caracterizó por ser básica, con el propósito esencial de desarrollar y modificar teorías existentes, además de expandir el conocimiento científico o filosófico. Se enfocó en la formulación de ideas innovadoras y nuevos conceptos, sin requerir su aplicación práctica, con el fin de enriquecer el saber en un nivel puramente teórico, contribuyendo al avance del conocimiento en su forma más fundamental (60). De acuerdo con esto, el estudio contribuyó al desarrollo teórico del Burnout, especialmente en los contextos de salud. Al explorar teorías existentes y contrastarlas en un nuevo escenario, la se amplía la comprensión de cómo las condiciones laborales afectan la salud mental y la satisfacción laboral, enriqueciendo el corpus teórico con perspectivas específicas del campo médico de emergencia.

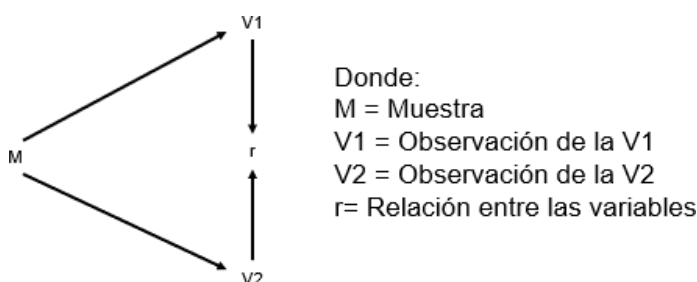
### **2.3.4. Diseño de la investigación**

Se adoptó un diseño no experimental, dado que se evitó la manipulación intencionada de las variables de interés, optando por observar el problema tal cual se desarrollaba. Esto permitió comprender cómo se comportaban las variables en un contexto real y sin intervención, proporcionando una visión auténtica y precisa del fenómeno tal como ocurría en la realidad cotidiana. (61)

Del mismo modo, se manejó una temporalidad transversal, donde la adquisición de los datos se realizó en un único momento temporal y en un punto específico. Su propósito fue caracterizar los componentes y examinar cómo afectaban e interactuaban en un instante concreto. (61)

**Figura 4**

*Esquema del diseño correlacional*



## 2.4. Procedimiento de la investigación

Se redactaron las implicaciones de la investigación dentro de la organización, lo cual incluyó una descripción detallada del objetivo del estudio, la metodología propuesta y las ventajas anticipadas tanto para la empresa como para sus colaboradores.

Una vez obtenida la autorización, se informó a los participantes sobre el estudio en desarrollo y en qué consistiría su contribución. Se les explicó de manera clara el proceso de recolección de datos, garantizando la confidencialidad de la información proporcionada y el anonimato de cada participante, obteniendo su consentimiento informado antes de su inclusión en la investigación.

Posteriormente, se procedió a la aplicación de los instrumentos, y los datos recogidos fueron sistemáticamente organizados y codificados en Microsoft Excel. Este paso inicial facilitó la gestión y el análisis preliminar de los datos, preparándolos para una transferencia eficaz al software estadístico.

Una vez codificados en Excel, los datos se importaron al software SPSS versión 25, que se utilizó para realizar los análisis estadísticos correspondientes.

Se comenzó con el análisis descriptivo, donde se calculó cada una de las variables a través de la sumatoria de los puntos obtenidos en cada ítem de los cuestionarios utilizados. Posteriormente, estas sumas fueron recalculadas para asignar los rangos correspondientes que indican los distintos niveles de Burnout y satisfacción laboral. Asimismo, permitió el análisis mediante tablas de contingencia o tablas cruzadas para ver la interacción y variación entre los niveles de ambas variables a la vez. Estos niveles obtenidos fueron representados visualmente mediante tablas y gráficos de barras, destacando las tendencias y patrones significativos en los datos recogidos.

Culminado este paso, se procedió con los análisis inferenciales, comenzando con la prueba de normalidad como paso inicial. Esta prueba es imprescindible, ya que

determina el tipo de prueba estadística que se debe emplear para contrastar las hipótesis. Bajo el supuesto de que, si los datos se ajustan a una distribución normal, se deben emplear pruebas paramétricas; y de que, en caso contrario, se utilizan pruebas no paramétricas, los valores de  $p$  obtenidos fueron inferiores a 0,05 para el SB y superiores a 0,05 para la SL, indicando que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, se optó por el uso de pruebas no paramétricas, específicamente el coeficiente Rho de Spearman, para evaluar las relaciones entre ambos elementos.

## **2.5. Hipótesis de la investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo, 2024.

### **2.5.2. Hipótesis específica**

- Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de acuerdo con los aspectos sociodemográficos en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo 2024
- Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo, 2024
- Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería, de acuerdo con la edad en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo, 2024
- Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo con el turno de trabajo en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo, 2024
- Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo con el turno de trabajo en el servicio de Emergencia en un Hospital nivel III Huancayo, 2024

## **2.6. Identificación de variables**

### **2.6.1. Variable independiente**

Satisfacción Laboral

Dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación

### **2.6.2. Variable dependiente**

Síndrome de Burnout

Dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

## 2.7. Operacionalización de variables

| Variable                   | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones           | Indicadores   | Ítems                 | Escala           |
|----------------------------|---|--|-----------------------|---|-----------------------|------------------|
| <b>SÍNDROME DE BURNOUT</b> | Describe el agotamiento físico y emocional que experimentaban los profesionales de la salud, particularmente aquellos que trabajaban en ambientes de alta presión y exigencia, como hospitales y clínicas. (33) | Se evaluará empleando la ESCALA MBI, la cual se encuentra dividida en tres dimensiones y cuenta con una escala tipo Likert | Agotamiento emocional | <ul style="list-style-type: none"> <li>Frecuentemente muestra signos de estar sobrecargado de trabajo.</li> <li>Manifiesta una sensación de vacío emocional en sus relaciones con los demás.</li> <li>Constantemente se siente fatigado.</li> <li>Muestra una actitud deshumanizada hacia sus pacientes.</li> </ul> | 1,2,3,6,8,13,14,16,20 | Ordinal - Likert |
|                            |   |  | Despersonalización    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siente culpabilidad en relación con sus pacientes.</li> <li>Tiene una identidad personal bien definida.</li> <li>Se siente desmotivado respecto a su trabajo.</li> </ul>   | 5,10,11,15,22         |                  |
|                            |   |  | Realización Personal  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Experimenta satisfacción tanto personal como profesional.</li> </ul>   | 4,7,9,12,17,18,21     |                  |

|                             |  |  |                            |  |                   |
|-----------------------------|--|--|----------------------------|--|-------------------|
|                             |  |  | Factores sociodemográficos | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra tener un nivel adecuado de autoestima en su interacción con otros.</li> <li>• Edad.<br/>18 a 26 años<br/>27 a 59 años<br/>60 años o más</li> <li>• Género.<br/>Femenino/Masculino</li> <li>• Estado Civil.<br/>Casado/soltero/Viudo/Divorciado</li> <li>• Tiempo de trabajo.<br/>De 6 meses a 1 año<br/>1 año o más</li> <li>• Servicio.<br/>UCI<br/>Terapia<br/>Hospitalización</li> </ul> |                   |
| <b>SATISFACCIÓN LABORAL</b> | Se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y realizados en su entorno de trabajo, evaluando aspectos como la calidad de la supervisión, las condiciones | Se evaluará empleando a herramienta Satisfacción Laboral (S20/23) distribuidos en cinco dimensiones. | Supervisión                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de apoyo y orientación recibidos por parte de los supervisores.</li> <li>• Frecuencia y calidad de la comunicación con los supervisores.</li> </ul>   | 13,14,15,16,17,18 |
|                             |  |  | Ambiente físico            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de comodidad y seguridad del espacio de trabajo.</li> <li>• Disponibilidad y estado de los equipos e instalaciones.</li> </ul>  | 6,7,8,9,10        |
|                             |  |  | Prestaciones recibidas     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de la adecuación de los beneficios económicos y sociales.</li> </ul>   | 4,11,12,22,23     |



|   |                                     |  |            |
|---|-------------------------------------|--|------------|
| físicas, los beneficios recibidos y otros. (44) | Satisfacción intrínseca del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a programas de bienestar y desarrollo personal.</li> <li>• Sentimiento de realización y propósito en las tareas diarias.</li> <li>• Nivel de autonomía y control sobre las actividades laborales.</li> </ul> | 1, 2, 3, 5 |
|   | Participación                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades para involucrarse en la toma de decisiones.</li> <li>• Grado de reconocimiento y valoración de las contribuciones individuales.</li> </ul>  | 19, 20, 21 |

## **2.8. Consideraciones éticas**

En el transcurso de la investigación, se mantuvieron presentes los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki (62), la cual ofrece las pautas esenciales para la investigación biomédica que incluye la participación de individuos, en relación con esto:

Se garantizó el respeto a la autonomía de cada individuo incluido en el estudio, asegurando que conservaran en todo momento la libertad de elegir si deseaban involucrarse en el estudio o retirarse de él sin enfrentar consecuencias adversas.

Se abordó el principio de beneficencia, centrándose en maximizar las ventajas para los involucrados y mitigar los peligros o daños potenciales. La investigación se comprometió a asegurar que la participación de los sujetos fuera beneficiosa, ya sea fomentando el progreso del conocimiento, creando intervenciones prácticas o mejorando el bienestar general.

Se prestó especial atención al principio de justicia, enfatizando la equidad y la distribución imparcial de los beneficios y responsabilidades de la investigación. Se respetó la singularidad de cada participante, garantizando una inclusión equitativa y obteniendo resultados significativos.

La base ética que orientó el desarrollo de este estudio descansó en la innovación intelectual de las investigadoras. Se aseguró la completa autonomía para presentar este informe a cualquier evaluación requerida, garantizando tanto la genuinidad del trabajo como el reconocimiento adecuado de los derechos de creación de otros investigadores.

## Capítulo III: Resultados y discusión

### 3.1. Resultados del tratamiento y análisis de la información

En esta sección se presentan los resultados descriptivos obtenidos, los cuales proporcionan una visión detallada de los participantes y su nivel de satisfacción y burnout. Estos resultados sirven como base para la detección de áreas que requieren mejora para mantener satisfechos a los trabajadores del departamento de enfermería del hospital de estudio. En relación con los aspectos sociodemográficos se tuvo:

**Tabla 2**

*Aspectos sociodemográficos*

| Categoría       | f  | Porcentaje (%) |
|-----------------|----|----------------|
| Edad            |    |                |
| 27-37 años      | 17 | 34,0           |
| 38-48 años      | 18 | 36,0           |
| 49-59 años      | 8  | 16,0           |
| 60+ años        | 7  | 14,0           |
| Total           | 50 | 100            |
| Estado civil    |    |                |
| Soltero         | 16 | 32,0           |
| Casado          | 27 | 54,0           |
| Conviviente     | 7  | 14,0           |
| Años de trabajo |    |                |
| 2-5             | 10 | 20,0           |
| 6-12            | 20 | 40,0           |
| 13-20           | 14 | 28,0           |
| +20             | 6  | 12,0           |
| Total           | 50 | 100            |

En el análisis de los aspectos sociodemográficos de los enfermeros/as, se logró observar que la mayor parte de ellos, estaba representado por el grupo etario de 38 a 48 años, lo que denotó que la mayoría de ellos contaba con una experiencia laboral amplia. Sin embargo, esta trayectoria también puede estar asociada a un mayor riesgo de desgaste profesional, ya que la exposición prolongada a turnos exigentes, situaciones de alta tensión y carga emocional incrementa la susceptibilidad al Burnout. Además, estos profesionales suelen asumir un rol clave en la formación de nuevos enfermeros/as, lo que, si bien

fortalece la continuidad de la atención, también representa una carga adicional. Su permanencia en el servicio indica estabilidad laboral, pero también la necesidad de estrategias de bienestar enfocadas en la gestión del estrés y la salud mental para prevenir el agotamiento y mejorar su calidad de vida laboral.

En cuanto a los baremos, correspondientes a la estimación de los niveles de las variables y dimensiones, se obtuvieron las siguientes:

**Tabla 3**

*Baremo*

| Variable/Dimensión                  | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto |
|-------------------------------------|------------|-------------|------------|
| Síndrome de Burnout                 | 22-66      | 67-110      | 111-154    |
| Agotamiento emocional               | 9-27       | 28-45       | 46-63      |
| Despersonalización                  | 5-15       | 16-25       | 26-35      |
| Realización personal                | 7-21       | 22-35       | 36-49      |
| Satisfacción laboral                | 23-69      | 70-115      | 116-161    |
| Supervisión                         | 6-18       | 19-30       | 31-48      |
| Ambiente físico                     | 5-15       | 16-25       | 26-35      |
| Prestaciones recibidas              | 5-15       | 16-25       | 26-35      |
| Satisfacción intrínseca del trabajo | 4-12       | 13-20       | 21-32      |
| Participación                       | 3-9        | 10-15       | 16-21      |

Estos valores sirven como referencia para interpretar los resultados obtenidos en la medición del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. De manera similar, las dimensiones específicas como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal se categorizaron en tres niveles, permitiendo identificar la intensidad de cada aspecto del burnout. Por otro lado, la satisfacción laboral y sus componentes (supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación) también se evalúan bajo el mismo criterio.

## Síndrome de Burnout

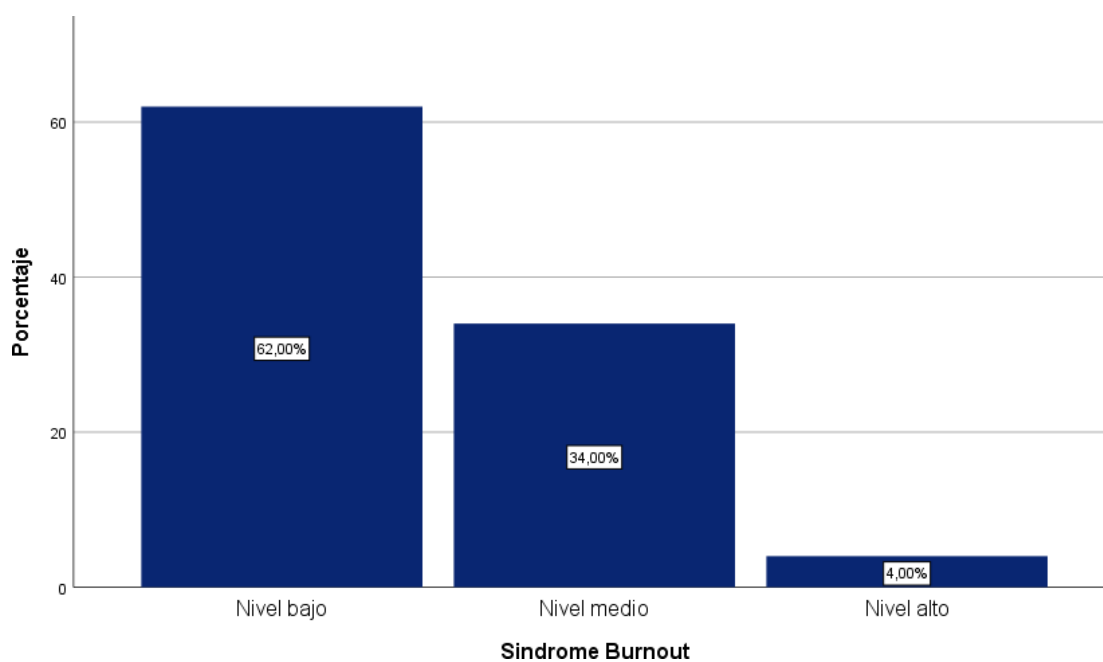
**Tabla 4**

*Distribución de los niveles de Síndrome de Burnout.*

|             | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel bajo  | 31         | 62,0       |
| Nivel medio | 17         | 34,0       |
| Nivel Alto  | 2          | 4,0        |
| Total       | 50         | 100,0      |

**Figura 5**

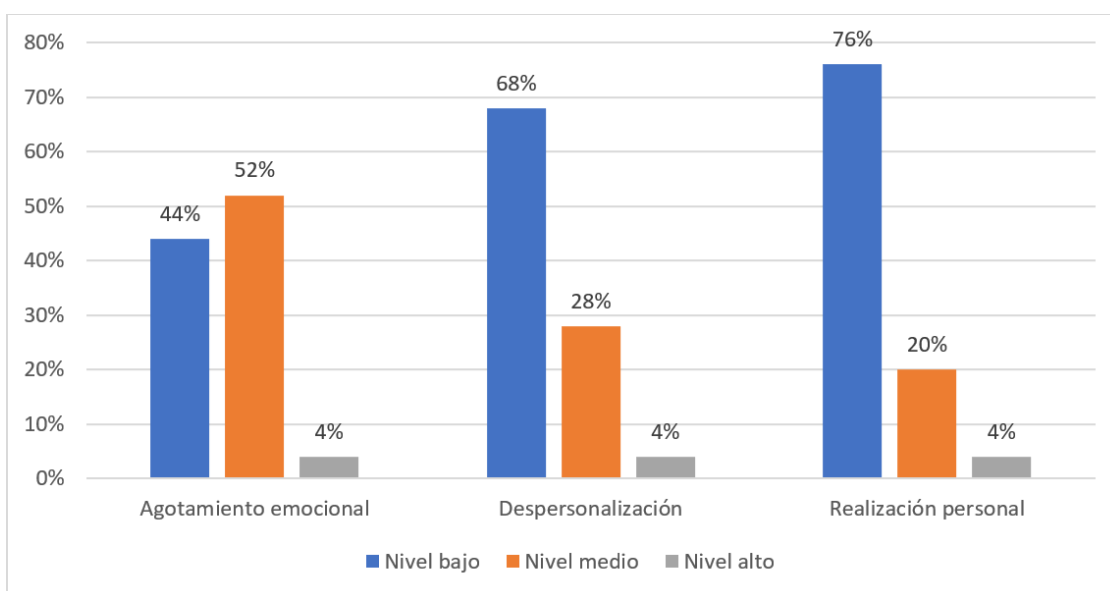
*Niveles de Síndrome de Burnout*



En primer lugar, se observó que la mayor parte de los enfermeros/as (62 %), experimentó un nivel bajo del síndrome, lo que sugirió un sentido de compromiso y satisfacción con su trabajo, lo que les permite afrontar mejor las exigencias del área de emergencias. Sin embargo, el 34 % se clasificó en el nivel medio, sugiriendo una carga emocional acumulada que, aunque aún manejable, podría derivar en desgaste si no se implementan estrategias de autocuidado y apoyo institucional.

**Tabla 5***Distribución de los niveles de las dimensiones de SB*

|                       |   | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto |
|-----------------------|---|------------|-------------|------------|
| Agotamiento emocional | N | 22         | 26          | 2          |
|                       | % | 44,0       | 52,0        | 4,0        |
| Despersonalización    | N | 34         | 14          | 2          |
|                       | % | 68,0       | 28,0        | 4,0        |
| Realización personal  | N | 38         | 10          | 2          |
|                       | % | 76,0       | 20,0        | 4,0        |

**Figura 6***Niveles de las dimensiones de SB.*

En lo que respecta a las dimensiones del Síndrome de Burnout, un 52 % de los enfermeros/as, presentó un nivel de agotamiento emocional moderado. Esto podría estar reflejando una carga laboral constante que, aunque manejable, de igual manera genera un desgaste progresivo. Por otra parte, el 28 % con despersonalización en nivel medio, deja en evidencia que cuentan con una adaptación emocional que los lleva a distanciarse de sus pacientes para sobrellevar la presión del entorno. No obstante, desde una perspectiva positiva, el 76 % con alta realización personal propuso que, pese a las exigencias, muchos se encuentran en su trabajo, un propósito que los motiva a seguir adelante.

## Satisfacción laboral

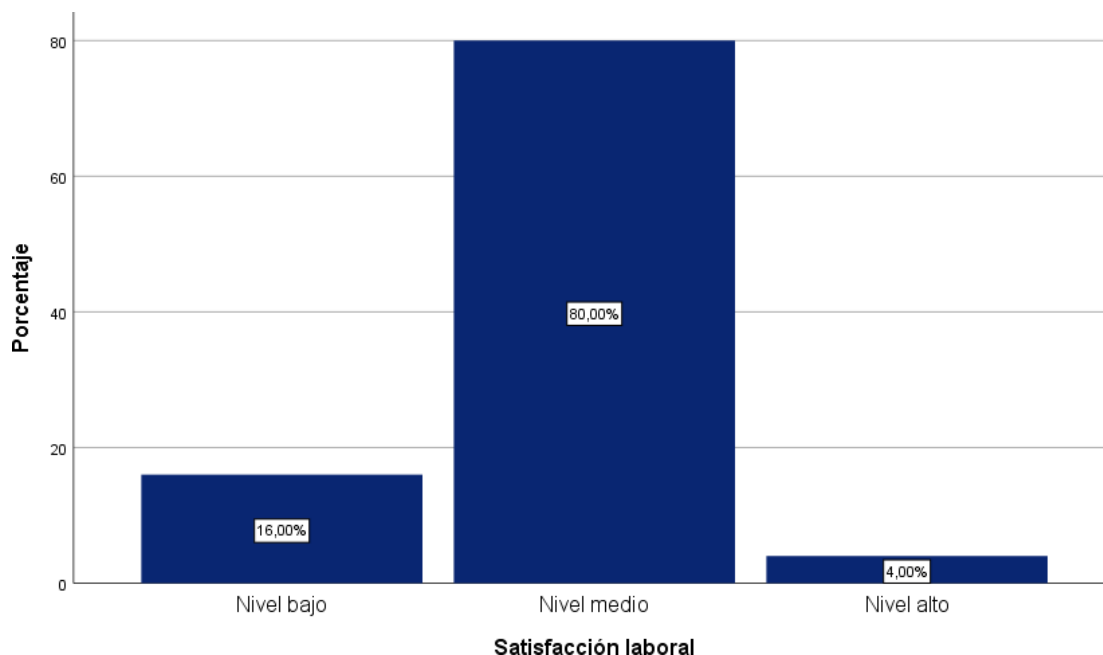
**Tabla 6**

*Distribución de los niveles de satisfacción laboral.*

|             | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel bajo  | 8          | 16,0       |
| Nivel medio | 40         | 80,0       |
| Nivel alto  | 2          | 4,0        |
| Total       | 50         | 100,0      |

**Figura 7**

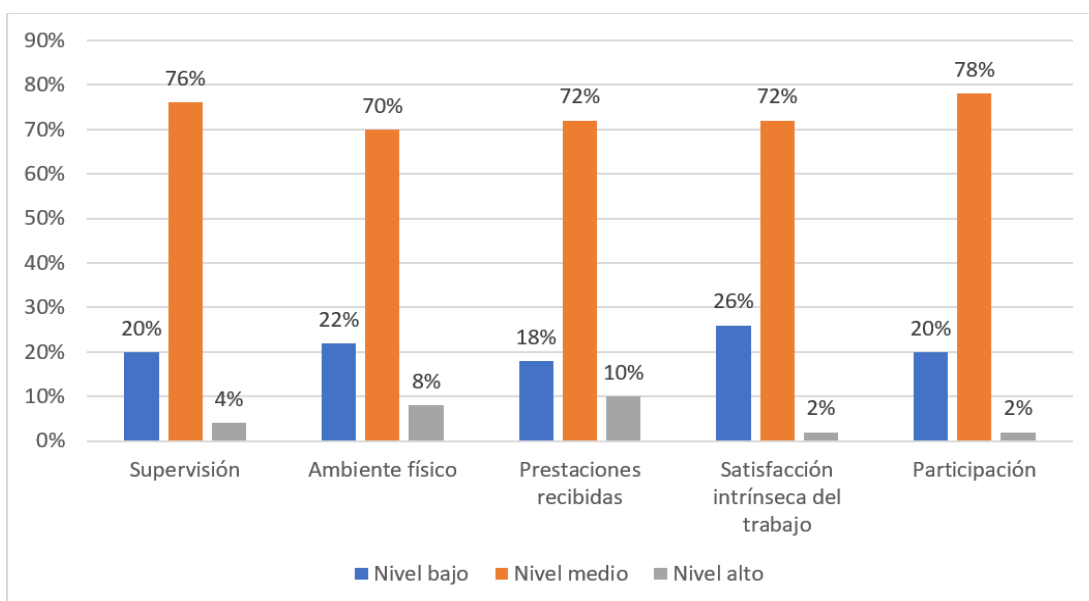
*Niveles de la satisfacción laboral.*



Una proporción considerable del personal de enfermería, específicamente del área de emergencias, representada por el 80 %, reportó un nivel medio en lo que respecta a la satisfacción laboral, indicando que, aunque puedan sentirse satisfechos, también pueden estar presentes otros aspectos del entorno laboral que no cumplen completamente con sus expectativas o necesidades. Esto es ratificado por el 16 % de los mismos, en los cuales se encontró en un nivel bajo de satisfacción, manifestando un mayor nivel de existencia en dicho grupo que perciben deficiencias en su entorno de trabajo.

**Tabla 7***Distribución de los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

|                                     |   | Nivel bajo | Nivel medio | Nivel alto |
|-------------------------------------|---|------------|-------------|------------|
| Supervisión                         | N | 10         | 38          | 2          |
|                                     | % | 20,0       | 76,0        | 4,0        |
| Ambiente físico                     | N | 11         | 35          | 4          |
|                                     | % | 22,0       | 70,0        | 8,0        |
| Prestaciones recibidas              | N | 9          | 36          | 5          |
|                                     | % | 18,0       | 72,0        | 10,0       |
| Satisfacción intrínseca del trabajo | N | 13         | 35          | 1          |
|                                     | % | 26,0       | 72,0        | 2,0        |
| Participación                       | N | 10         | 39          | 1          |
|                                     | % | 20,0       | 78,0        | 2,0        |

**Figura 8***Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

En lo referente a los componentes de la satisfacción laboral en el servicio de emergencia, se destacó una tendencia hacia los niveles medios en todas las dimensiones. La supervisión obtuvo una proporción del 76 % en dicho nivel. En el caso del ambiente físico, se evidenció un 70 %, para prestaciones recibidas un 72 %, mientras que se obtuvo un 72 % para satisfacción intrínseca y un 78 % para participación. Esto destacó que, la mayor parte de los enfermeros/as, se sienten en gran medida satisfechos con aspectos de



su trabajo en el servicio de emergencia. El liderazgo y la participación, se percibieron de manera positiva, lo que sugirió que se sienten respaldados y tienen un sentido de involucramiento en su trabajo. Por otro lado, hay aspectos que no generaron una satisfacción tan alta, lo que indicó que ciertas condiciones, no cumplen completamente con las expectativas de los empleados.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada de las variables de estudio*

|                  |             | Satisfacción laboral |             |            | Total   |        |
|------------------|-------------|----------------------|-------------|------------|---------|--------|
|                  |             | Nivel bajo           | Nivel medio | Nivel alto |         |        |
| Síndrome Burnout | Nivel bajo  | N                    | 7           | 24         | 0       | 31     |
|                  |             | %                    | 14,0 %      | 48,0 %     | 0,0 %   | 62,0 % |
|                  | Nivel medio | N                    | 0           | 15         | 2       | 17     |
|                  |             | %                    | 0,0 %       | 30,0 %     | 4,0 %   | 34,0 % |
|                  | Nivel alto  | N                    | 1           | 1          | 0       | 2      |
|                  |             | %                    | 2,0 %       | 2,0 %      | 0,0 %   | 4,0 %  |
| Total            | N           | 8                    | 40          | 2          | 50      |        |
|                  | %           | 16,0 %               | 80,0 %      | 4,0 %      | 100,0 % |        |

Para el caso del cruce entre ambas variables, la satisfacción laboral, se revelaron patrones sobre cómo estos dos factores interactúan. Destacándose, que el 48 % de los participantes con un nivel bajo de burnout experimentaba un nivel medio de satisfacción laboral, indicando que un ambiente de trabajo menos estresante se corresponde con una satisfacción moderada. Del mismo modo, se observó que el 30 % que obtuvo un nivel medio de burnout también reportó una satisfacción laboral media, lo que indicó que incluso con un incremento en el estrés laboral, muchos empleados mantienen una percepción de satisfacción estable.

En términos generales, estos datos sugieren que, a pesar del impacto del agotamiento emocional en la satisfacción, una proporción significativa de los empleados consigue mantener una percepción positiva en su trabajo. Aunque experimentan fluctuaciones en el nivel de estrés, logran encontrar un equilibrio que les permite mantener una satisfacción moderada. Esto refleja una resiliencia notable, en la que, pese a las dificultades inherentes a su labor, los empleados son capaces de conservar una actitud favorable hacia varios aspectos de su entorno laboral.

### 3.2. Prueba de hipótesis

En este apartado se presentan los estadísticos inferenciales del estudio a través de la aplicación de pruebas estadísticas, se ha evaluado la fuerza de las asociaciones de los elementos de estudio, lo que permite identificar patrones de gran relevancia para luego tomar acciones consientes para mejorar el problema.

El primer paso para este análisis, implica verificar la distribución de los datos mediante una prueba de normalidad, como paso fundamental para determinar el tipo adecuado de pruebas estadísticas aplicadas.

Sig. < 0,05  $H_1$ = Datos no normales

Sig.> 0,05  $H_0$ = Datos normales

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad*

|                      | Shapiro-Wilk |    |      |
|----------------------|--------------|----|------|
|                      | Estadístico  | gl | Sig. |
| Síndrome Burnout     | ,923         | 50 | ,003 |
| Satisfacción laboral | ,991         | 50 | ,973 |

De acuerdo con los valores de p obtenidos, el SB mostró una significancia de menor a 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por otro lado, la SL, con un valor de p mayor a 0,05, sugiere que los datos sí se ajustan a una distribución normal. Sin embargo, debido a la naturaleza ordinal de las escalas de Likert utilizadas y la no normalidad en una de las variables clave, se optó por el uso de pruebas no paramétricas.

#### **Prueba de hipótesis general:**

**$H_1$ :** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo, 2024.

**$H_0$ :** No hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo, 2024.

### Prueba de estadística:

**Tabla 10**

*Prueba de correlación en el objetivo general*

|                 |                      | Síndrome<br>Burnout | Satisfacción<br>laboral |
|-----------------|----------------------|---------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | r                    | 1,000               | ,449                    |
|                 | Síndrome Burnout     | Sig.                | . ,001                  |
|                 |                      | N                   | 50                      |
|                 |                      | r                   | ,449                    |
|                 | Satisfacción laboral | Sig.                | ,001 .                  |
|                 |                      | N                   | 50                      |

El coeficiente r que se obtuvo con valor de 0,449, permitió la corroboración de una correlación con un nivel moderado entre estas dos variables (63). Además, el valor de  $p = 0,001$ , resultando menor a 0,05 demostró que se trató de una conexión relevante. Por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . Este vínculo se explica debido a varios factores, como la alta carga de trabajo y las exigencias laborales, la falta de autonomía, el insuficiente reconocimiento, las relaciones interpersonales tensas, y un pobre equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos elementos contribuyen a un entorno laboral donde el agotamiento emocional y la insatisfacción se alimentan mutuamente, afectando la motivación y el bienestar general de los empleados.

### Prueba de hipótesis específica 1:

**$H_1$ :** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**$H_0$ :** No hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**Prueba de estadística:**

**Tabla 11**

*Prueba de correlación para el objetivo específico 1*

|                 |                  | Síndrome Burnout | Supervisión |
|-----------------|------------------|------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Síndrome Burnout | R                | 1,000       |
|                 |                  | Sig.             | ,414        |
|                 |                  | N                | 50          |
|                 | Supervisión      | R                | ,414        |
|                 |                  | Sig.             | ,003        |
|                 |                  | N                | 50          |

El coeficiente r de 0,414, reveló una correlación moderada entre el SB y la satisfacción con la supervisión (63). Además, el valor de Sig. el cual fue igual a 0,003, menor a 0.05. Por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . Esta correspondencia indicó que las dinámicas de supervisión podrían incidir en gran medida sobre cómo los empleados experimentan el Burnout, implicando que una supervisión efectiva y la percepción de apoyo constante podría beneficiar a algunos aspectos del agotamiento laboral.

**Prueba de hipótesis específica 2:**

**$H_1$ :** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería, de acuerdo con el estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo, 2024.

**$H_0$ :** No hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería, de acuerdo con el estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo, 2024.

**Prueba de estadística:**

**Tabla 12**

*Prueba de correlación para el objetivo específico 2*

|                 |                  | Síndrome Burnout | Ambiente físico |
|-----------------|------------------|------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Síndrome Burnout | r                | ,385**          |
|                 |                  | Sig.             | ,006            |
|                 |                  | N                | 50              |
|                 | Ambiente físico  | r                | ,385**          |
|                 |                  | Sig.             | ,006            |
|                 |                  | N                | 50              |

El coeficiente  $r$  alcanzado de 0,385, permitió comprobar la correlación de nivel moderado entre el SB y la satisfacción con el ambiente físico (63). Además, el valor de Sig. es 0,006, lo que es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . Esta analogía destacó que las condiciones físicas del lugar de trabajo pueden impactar cómo los empleados experimentan el estrés y el agotamiento. Asimismo, un ambiente físico menos satisfactorio podría estar contribuyendo a un mayor nivel de Burnout, reflejando cómo el contexto físico influye en la salud mental y la eficacia laboral de los trabajadores.

### Prueba de hipótesis específica 3:

**$H_1$ :** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**$H_0$ :** No hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

### Prueba de estadística:

**Tabla 13**

*Prueba de correlación para el objetivo específico 3*

|                    |                        | Síndrome<br>Burnout | Prestaciones<br>recibidas |
|--------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|
| Rho de<br>Spearman |                        | $r$                 | 1,000                     |
|                    | Síndrome Burnout       | Sig.                | ,333*                     |
|                    |                        | N                   | ,018                      |
|                    |                        |                     | 50                        |
|                    | Prestaciones recibidas | Sig.                | 50                        |
|                    |                        | N                   | ,018                      |

El coeficiente  $r$  que se obtuvo fue de 0,333, lo que indicó una correlación moderada entre el SB y la satisfacción con las prestaciones recibidas (63). Además, el valor de Sig. es 0,018, lo que es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . De acuerdo con esta derivación, cuando la satisfacción con las prestaciones recibidas disminuye, los niveles de Burnout tienden a aumentar, lo que implica que las prestaciones laborales son un factor relevante en la salud emocional y psicológica del personal. Este

vínculo entre las prestaciones y el burnout reflejó cómo aspectos concretos de las compensaciones y beneficios pueden actuar como mitigadores o agravantes del estrés laboral.

**Prueba de hipótesis específica 4:**

**H<sub>1</sub>:** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**H<sub>0</sub>:** No hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**Prueba de estadística:**

**Tabla 14**

*Prueba de correlación para el objetivo específico 4*

|                 |                                     |      | Síndrome Burnout | Satisfacción intrínseca del trabajo |
|-----------------|-------------------------------------|------|------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman |                                     | r    | 1,000            | ,493**                              |
|                 | Síndrome Burnout                    | Sig. | .                | ,000                                |
|                 |                                     | N    | 50               | 50                                  |
|                 |                                     | r    | ,493**           | 1,000                               |
|                 | Satisfacción intrínseca del trabajo | Sig. | ,000             | .                                   |
|                 |                                     | N    | 50               | 50                                  |

El coeficiente r fue de 0,493, lo que indicó una correlación moderada entre el SB y la satisfacción intrínseca del trabajo (63). Además, el valor de Sig. Fue de 0,000, resultando menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la H<sub>0</sub> y se aceptó la H<sub>1</sub>. Este nivel de reciprocidad sugirió que a medida que los empleados experimentan mayores niveles de Burnout, caracterizados por el agotamiento emocional y la disminución de la eficacia personal, tienden a encontrar menos placer y sentido de logro en sus roles laborales. Esto pudo deberse a que el Burnout afecta la capacidad cognitiva y emocional, lo que a su vez reduce la capacidad de los empleados para involucrarse y encontrar valor en sus tareas.

### Prueba de hipótesis específica 5:

**H<sub>1</sub>:** Hay una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

**H<sub>0</sub>:** No hay existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

### Prueba de estadística:

**Tabla 15**

*Prueba de correlación para el objetivo específico 5*

|                 |                  | Síndrome Burnout | Participación |
|-----------------|------------------|------------------|---------------|
| Rho de Spearman | R                | 1,000            | ,344*         |
|                 | Síndrome Burnout | Sig.             | ,015          |
|                 |                  | N                | 50            |
|                 | Participación    | Sig.             | ,015          |
|                 |                  | N                | 50            |
|                 |                  | R                | ,344*         |

El coeficiente  $r$  obtenido de 0,344, permitió corroborar la existencia de una correlación moderada entre el SB y la satisfacción con la participación (63). Además, el valor de Sig. es 0,015, resultó menor a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ . Esta correlación dejó en evidencia que a medida que los niveles de Burnout aumentan, la percepción de los empleados sobre su capacidad para participar y tener voz en las decisiones que afectan su trabajo tiende a disminuir. Esto se debe a que el Burnout, al disminuir la energía y la motivación del empleado, también reduce su interés o capacidad percibida para involucrarse activamente en el entorno laboral y contribuir en la toma de decisiones.

### 3.3. Discusión de resultado

En el estudio llevado a cabo, se identificó una conexión entre el SB y SL en el personal de enfermería de emergencia del Hospital Docente Clínico "DAC". El coeficiente de correlación, que se obtuvo con valor de  $r = 0,449$ , dejó en evidencia la existencia de una

relación entre ambos elementos. Esto permitió el rechazo de la  $H_0$ , y favoreció la aceptación de la  $H_1$  propuesta. Este hallazgo representa implicaciones importantes, revelando que el estado emocional y físico derivado del Burnout puede influir directamente en cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y su nivel de satisfacción en el mismo. Un Burnout más elevado podría erosionar factores clave de la satisfacción, como el compromiso, la motivación y el sentido de realización en el trabajo. Además, esta correspondencia refleja que no todos los aspectos de la satisfacción laboral están completamente determinados por el Burnout, lo que sugiere que otros factores, como las condiciones de trabajo, el liderazgo y las relaciones laborales, también pueden influir en la percepción de satisfacción.

En el contexto del servicio de emergencia, donde las demandas laborales son altas y los recursos limitados, este vínculo entre Burnout y satisfacción laboral puso de manifiesto la necesidad de gestionar ambos elementos de manera integral. Identificar esta conexión da lugar a recomendaciones específicas para una intervención que reduzca el impacto del burnout y, al mismo tiempo, fortalezca los elementos que promueven la satisfacción laboral, mejorando así el bienestar general y la productividad del personal.

En comparación con estudios previos, los hallazgos muestran similitudes y algunas diferencias. En un estudio en España, se observó una correlación inversa entre la fatiga emocional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de  $r = -0,851$  (11). Aunque en el estudio la correlación no fue tan fuerte, ambos estudios confirman la correspondencia inversa entre ambos elementos. Asimismo, en Sudáfrica se encontró una relación negativa moderada entre ambas variables, aunque con un valor más bajo ( $r = -0,077$ ), lo que refuerza la idea de que a medida que aumenta el Burnout, la satisfacción laboral disminuye, independientemente del contexto geográfico o cultural. (12)

Desde la óptica teórica, estos resultados sostienen los modelos que ven el SB como un fenómeno que interfiere directamente con la SL y otras áreas del bienestar en el trabajo. Las estrategias de gestión del estrés y la mejora de las relaciones laborales que subraya la teoría sobre Burnout encuentran respaldo en los hallazgos obtenidos. Los resultados sugieren que, al incrementar los niveles de agotamiento emocional y otros componentes del Burnout, la satisfacción general en el trabajo también se ve comprometida, lo cual concuerda con el marco teórico que aborda el SB.

Con base en lo anterior, se ha corroborado la existencia de una correspondencia relevante entre el SB y la SL en el personal de enfermería del hospital evaluado. Estos resultados reafirman la importancia de implementar estrategias de intervención dirigidas a



reducir los niveles de Burnout, con el fin de mejorar la percepción de satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad del servicio prestado en contextos de alta exigencia laboral como los servicios de emergencia.

En relación con el primer objetivo específico del estudio, se encontró una conexión moderada entre el SB y la satisfacción con la supervisión, con un coeficiente de  $r = 0,414$ . Este resultado puede interpretarse en el sentido de que la calidad de la supervisión influye directamente en cómo el personal enfrenta las demandas laborales. Un liderazgo deficiente o distante puede intensificar el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que una supervisión empática, accesible y orientada al apoyo puede amortiguar los efectos del Burnout.

Al comparar estos resultados con investigaciones previas, se observa una notable coincidencia con un estudio realizado en Ecuador, donde también se identificó una relación negativa entre la satisfacción laboral (SL) y el Síndrome de Burnout (SB), aunque con una correlación más fuerte ( $r = -0,56$ ) (13). Sin embargo, en el presente estudio, la correlación moderada sugiere que, aunque el Burnout afecta la satisfacción con la supervisión, su impacto podría ser menos pronunciado en comparación con otros estudios. Por otro lado, en la investigación realizada en Ancash, Perú, se encontró una correlación alta ( $\rho = -0,796$ ), lo que indica una mayor relación entre el burnout y la satisfacción laboral en ese contexto (14). Estas discrepancias podrían explicarse por diferencias en las características del personal de enfermería, así como en las condiciones laborales y la carga de trabajo en cada país.

Desde un enfoque teórico, el agotamiento emocional, como dimensión central del burnout, desempeña un papel crucial en la relación con la satisfacción respecto a la supervisión. La teoría plantea que el agotamiento emocional influye en la capacidad del personal para mantener interacciones positivas con sus superiores, lo cual se alinea con los hallazgos del estudio. A medida que aumentan los niveles de agotamiento emocional, los trabajadores perciben una disminución en la calidad de la supervisión, ya que se sienten menos capaces de responder adecuadamente a las demandas laborales. Este resultado es coherente con las teorías que subrayan la importancia de gestionar el Burnout para mejorar las relaciones laborales y, en consecuencia, la satisfacción en el trabajo.

Para el siguiente objetivo, el análisis realizado arrojó una correlación moderada entre el SB y la SL con el ambiente físico en el personal de enfermería del hospital nivel III Huancayo, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,385$ . El ambiente físico incluye aspectos como la iluminación, ventilación, ruido, ergonomía y disponibilidad de espacios

adecuados para el descanso. Cuando estas condiciones se perciben como insuficientes o inadecuadas, se incrementa la carga emocional y el estrés laboral, lo que puede contribuir al agotamiento físico y emocional, características centrales del Burnout. Además, la incomodidad constante en el entorno de trabajo puede fomentar sentimientos de frustración y desmotivación, afectando la percepción general del entorno laboral.

De manera similar, en Tumbes, también se logró evidenciar una relación entre el SB y la SL, específicamente en la dimensión de agotamiento emocional y la realización personal (15). Aunque la relación observada en el presente estudio fue moderada, ambos estudios coinciden en que las condiciones laborales influyen directamente en la satisfacción de los trabajadores, lo que confirma la relevancia del entorno físico como factor determinante. Por otro lado, en un estudio desarrollado en Puno, se encontró una correlación más baja ( $r = 0,315$ ), aunque igualmente significativa, lo que refuerza la conclusión de que un ambiente de trabajo adecuado y un apoyo adecuado pueden contribuir a reducir los niveles de Burnout y mejorar la SL. (16)

Teóricamente, estos resultados se alinean con el enfoque que sostiene que el ambiente físico influye directamente en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Factores como la ergonomía, la calidad del espacio de trabajo y las condiciones ambientales (ventilación, iluminación, ruido) son determinantes para garantizar una experiencia laboral satisfactoria. El presente estudio respalda esta teoría, ya que muestra que los niveles más altos de Burnout reducen la percepción positiva del entorno físico, lo que impacta negativamente en el bienestar del personal de enfermería.

En el tercer objetivo específico, se identificó una correlación moderada entre el SB y la SL con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería del hospital nivel III Huancayo. El coeficiente de correlación de  $r = 0,333$  corrobora esta información. Las prestaciones recibidas incluyen aspectos como salarios justos, seguros de salud, incentivos económicos, licencias adecuadas y otros beneficios adicionales. Cuando estos elementos no cumplen con las expectativas del personal, se puede generar una sensación de desvalorización y falta de reconocimiento, lo que amplifica las emociones negativas asociadas con el Burnout, como el agotamiento emocional y la frustración. Del mismo modo, la percepción de inequidad o insuficiencia en las prestaciones puede impactar directamente la motivación y el compromiso laboral.

Esto se alinea con hallado en Puno, donde se corroboró la existencia de una relación significativa (16). Ambos estudios coinciden en que la percepción de satisfacción, ya sea con las prestaciones recibidas o con otros aspectos del trabajo, está directamente

relacionada con los niveles de Burnout. Sin embargo, en el presente estudio, la relación con las prestaciones recibidas mostró un impacto más moderado, lo que podría deberse a factores específicos del entorno laboral o la percepción de equidad en la compensación.

Teóricamente, estos hallazgos respaldan el enfoque que resalta la importancia de las prestaciones y beneficios adicionales en la SL. La percepción de justicia y competitividad de los beneficios juega un rol importante en cómo los empleados experimentan su trabajo. El hecho de que los niveles más altos de Burnout coincidan con una disminución en la SL con las prestaciones sugiere que, cuando el personal siente que no se valoran sus esfuerzos a través de incentivos o beneficios adecuados, es más probable que experimenten agotamiento emocional, lo que afecta negativamente su satisfacción general con el trabajo.

Para el cuarto objetivo, en el presente estudio, se observó una correlación moderada entre el SB y SL intrínseca del trabajo en el personal de enfermería del hospital nivel III Huancayo, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,493$ . La satisfacción intrínseca del trabajo está estrechamente ligada al sentido de logro, motivación y compromiso que los empleados experimentan al realizar sus funciones. En el contexto del burnout, el agotamiento emocional y la despersonalización erosionan estas percepciones positivas, haciendo que las tareas diarias se sientan como obligaciones tediosas en lugar de oportunidades de crecimiento y contribución. Este vínculo también puede indicar que, cuando el personal no encuentra valor o significado en su trabajo, los efectos del Burnout se ven intensificados, afectando tanto su bienestar como su desempeño.

Al confrontar estos hallazgos con datos anteriores, como la realizada en Huancayo, se observó que aunque en su estudio la correlación entre Burnout y satisfacción laboral fue menos pronunciada ( $r = 0,125$ ) (17), ambos estudios refuerzan la idea de que existe una relación entre estos elementos. En el presente estudio, la correlación más alta entre el Burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo sugiere que la percepción del significado y el valor de las tareas realizadas está directamente afectada por los niveles de agotamiento emocional. En contraste, el estudio de Huancayo, resaltó que la mayoría del personal tenía bajos niveles de Burnout, el presente estudio sugiere una mayor influencia del Burnout en la satisfacción intrínseca del personal.

Teóricamente, los hallazgos apoyan el marco que subraya la importancia de la satisfacción intrínseca del trabajo, la cual está vinculada con la motivación y el compromiso organizacional. La reducción en la satisfacción intrínseca, a medida que el burnout aumenta, evidencia cómo los empleados pueden perder la motivación y el interés en su

trabajo cuando se ven afectados por el agotamiento emocional. Este fenómeno puede tener implicaciones graves, no solo para el bienestar del personal, sino también para la calidad de los servicios que brindan, especialmente en un entorno crítico como el de un servicio de emergencia.

En el presente estudio, se encontró una correlación moderada entre el SB y la SL con la colaboración del personal de enfermería del hospital nivel III Huancayo, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,344$ . La satisfacción con la participación está relacionada con la percepción de autonomía y la posibilidad de influir en las decisiones que afectan el entorno laboral. Cuando los empleados sienten que su opinión no es valorada o que no tienen control sobre aspectos clave de su trabajo, pueden desarrollar una desconexión emocional que intensifica el síndrome de Burnout. Por el contrario, un entorno donde se fomente la participación activa puede servir como un amortiguador frente al estrés y al desgaste emocional.

Al comparar estas derivaciones con estudios previos, en otro estudio desarrollado en Huancayo, se observaron similitudes en la relación inversa entre la SL y el SB (18). Sin embargo, en el estudio actual, la relación entre el Burnout y la satisfacción con la participación fue moderada, mientras que el de Huancayo reportó una correlación más fuerte (Tau C de Kendall = 0,61) entre SL general y Burnout. Ambos estudios refuerzan la idea de que la disminución en la participación y en la toma de decisiones puede estar vinculada con el aumento en los niveles de Burnout, afectando negativamente la percepción de satisfacción del personal de enfermería.

Teóricamente, los resultados del presente estudio se alinean con el enfoque que subraya la importancia de la colaboración activa de los trabajadores en el desarrollo de toma de decisiones y su influencia en el entorno laboral. La disminución en la satisfacción con la participación, a medida que los niveles de burnout aumentan, sugiere que el personal se siente menos valorado y menos involucrado en los procesos organizativos. Esto puede impactar su sentido de pertenencia y empoderamiento, lo cual es clave para mantener una alta satisfacción laboral y cohesión dentro del equipo de trabajo.

## Conclusiones

- Respecto al objetivo general, se determina una relación significativa entre el SB y la SL en el personal de enfermería del servicio de emergencia del HDCQ "DAC", con un coeficiente de correlación  $r = 0,449$ . Esta correlación moderada ilustra cómo el Burnout afecta la percepción del entorno laboral y el bienestar general del personal de enfermería en un contexto de alta presión.
- Referente al primer objetivo específico, la relación entre el SB y la SL con la supervisión muestra una correlación moderada, con un coeficiente de  $r = 0,414$ . Este hallazgo sugiere que la supervisión resulta imprescindible y favorece a la experiencia laboral de los enfermeros, impactando en su bienestar emocional en un ambiente donde se manejan situaciones críticas frecuentemente.
- Para el segundo objetivo específico, correspondiente a la relación entre el Burnout y la satisfacción con el ambiente físico, se observa una correlación moderada con un coeficiente de  $r = 0,385$ . Esto constata que las condiciones físicas del lugar de trabajo son un componente integral que afecta a la salud mental y la satisfacción del personal, y es fundamental en un entorno hospitalario donde la eficiencia y la seguridad son prioritarias.
- En relación con el tercer objetivo específico, que aborda la correlación entre el Burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas, se corroboró con un coeficiente de  $r = 0,333$ , una relación moderada. Esto ratifica que las compensaciones y beneficios son determinantes en el manejo del estrés y la fatiga en un servicio tan exigente como el de emergencias.
- En relación con el cuarto objetivo específico del estudio, se observa una correlación significativa entre el Síndrome de Burnout (SB) y la satisfacción intrínseca en el trabajo, con un coeficiente de  $r = 0,493$ . Esto indica que el grado en que el personal de enfermería encuentra valor y sentido en su labor influye directamente en su nivel de agotamiento emocional.
- Finalmente, para el quinto objetivo específico, la relación entre el Burnout y la satisfacción con la participación arroja un coeficiente de correlación de  $r = 0,344$ , indicando una correlación moderada. Se comprueba que la inclusión en la toma de decisiones contribuye al bienestar del personal. Este aspecto es especialmente relevante en turnos donde la autonomía y la capacidad de influir en el entorno laboral pueden variar significativamente.

## Recomendaciones

- Al director/a del hospital, se sugiere establecer un programa integral de bienestar psicológico dirigido a la prevención y manejo del SB en el personal de enfermería. Este programa debería incluir estrategias de liderazgo y comunicación efectiva, manejo del estrés y gestión emocional, así como capacitaciones en resiliencia y autocuidado. Además, se sugiere la aplicación de encuestas trimestrales para monitorear el estado emocional del equipo, sesiones individuales con un psicólogo laboral y la creación de un grupo de apoyo semanal. Para reforzar el bienestar, sería beneficioso establecer pausas activas durante la jornada, organizar actividades recreativas y fomentar espacios de relajación.
- A los supervisores de enfermería, se propone implementar talleres bimensuales en liderazgo transformacional, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Estos talleres permitirán fortalecer las relaciones laborales, mientras que las reuniones semanales con el equipo ayudarán a generar un espacio de retroalimentación constante. Evaluaciones periódicas de la percepción del personal sobre la supervisión permitirán medir la efectividad de estas acciones.
- El equipo de gestión de recursos humanos debe realizar auditorías semestrales sobre las condiciones físicas del entorno laboral, con el fin de priorizar mejoras en áreas críticas como estaciones de trabajo ergonómicas, iluminación y ventilación. Además, encuestas anuales permitirán conocer la opinión del personal sobre las mejoras implementadas, ayudando a reducir la carga física y crear un ambiente laboral más comfortable.
- Al área de compensaciones y beneficios, se les recomienda una revisión anual de las políticas de prestaciones basadas en encuestas internas que evalúan las necesidades del personal. Esto incluiría seguros de salud ampliados, licencias extendidas y beneficios no monetarios, como horarios flexibles, para mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal, lo cual ayudaría a disminuir los niveles de SB y aumentar la satisfacción y compromiso del personal.
- En relación con el desarrollo profesional, a los responsables de motivación del personal, se propone implementar un sistema continuo de formación, con capacitaciones trimestrales en áreas técnicas y programas de mentoría. Además, la formalización de un programa de reconocimiento mediante eventos bimensuales permitirá valorar el desempeño sobresaliente, motivando al personal y reduciendo el agotamiento emocional.

- Finalmente, al equipo de gerencia y líderes de equipo, se les sugiere organizar foros de participación periódicos, con reuniones quincenales por turnos, para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre la operatividad del servicio. Las propuestas viables deben implementarse con un seguimiento claro, lo que fortalecerá el sentido de pertenencia y mejorará la cohesión del equipo, ayudando a reducir el Burnout.

## Referencias bibliográficas

1. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enf Global* [Internet]. 18 de junio de 2020 [citado 30 de mayo de 2024];19(3):479-506. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
2. Rodríguez-Anchundia L, Chiriboga-Mendoza M, Sabando-Rodríguez J. Salud ocupacional y el síndrome de burnout. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud Gestar* [Internet]. 2022 [citado 30 de mayo de 2024];5(10):2-8. Disponible en: <https://www.journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/74>
3. Cabrera M, Castro J, González L, Gimenez S, Barranca A. Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. *Revista mexicana de medicina forense y ciencias de la salud* [Internet]. 2022 [citado 30 de mayo de 2024];7(1). Disponible en: <https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941>
4. De Las Salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Rev salud pública* [Internet]. 1 de noviembre de 2021 [citado 30 de mayo de 2024];23(6):1-8. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/97141>
5. Donaire R. Digitalización y trabajo docente: Apuntes y preguntas en la post-cuarentena. *Tramas de la Formación Docente Miradas desde el Sur* [Internet]. 2023 [citado 30 de mayo de 2024];1(8):49-63. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/220955>
6. De La Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora* [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 10 de junio de 2024];8(2):47-52. Disponible en: <https://62.171.141.246/index.php/cieUMA/article/view/183>
7. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *HorizMed* [Internet]. 15 de marzo de 2019 [citado 30 de mayo de 2024];19(1):67-72. Disponible en: <http://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/835>
8. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ* [Internet]. 6 de octubre de 2020 [citado 30 de mayo de 2024];1(1):1-10. Disponible en: <https://www.innovaeduc.com/index.php/revinnovaeduc/article/view/1>



2024];2(4):543-54.

Disponible

en:

<http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>

9. Oprisan A, Baettig-Arriagada E, Baeza-Delgado C, Martí-Bonmatí L. Prevalencia y factores de desgaste profesional en radiólogos durante la pandemia COVID-19. *Radiología* [Internet]. marzo de 2022 [citado 31 de mayo de 2024];64(2):119-27. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0033833821001545>
10. Rodríguez Y. Metodología de la investigación. [Internet]. *Klik soluc.* 2020 [citado 30 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://elmonlibreria.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-9786078682225>
11. Acea L, Pastor MDM, Rubinat E, Bellon F, Blanco J, Gea M, et al. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *J Nurs Manag* [Internet]. octubre de 2021 [citado 10 de junio de 2024];29(7):2208-15. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13376>
12. Payne A, Koen L, Niehaus DJH, Smit IM. Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry* [Internet]. 27 de julio de 2020 [citado 10 de junio de 2024];26. Disponible en: <http://www.sajpsychiatry.org/index.php/sajp/article/view/1454>
13. Gavilanes J, Moreta R. Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate* [Internet]. 1 de diciembre de 2020 [citado 10 de junio de 2024];20(2):7-19. Disponible en: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/1875>
14. Briones J, Manrique D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Nacional del Santa; 2023 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: <http://168.121.236.53/bitstream/handle/20.500.14278/4286/52758.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Izquierdo S. Satisfacción Laboral y Síndrome de burnout en las Enfermeras del Departamento de Pediatría del Hospital Regional II – 2 JAMO. Tumbes - 2020. [Tesis de segunda especialidad en internet]. Universidad Nacional de Tumbes; 2021 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2501/TESIS%20-%20IZQUIERDO%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Villalva L. Relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral en los internos de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón De Puno - 2021 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Privada de San Carlos; 2023 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: [http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/545/Lourdes\\_Rebeca\\_VILLALVA\\_MAMANI.pdf?sequence=3](http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/545/Lourdes_Rebeca_VILLALVA_MAMANI.pdf?sequence=3)
17. Orihuela R, Meza A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el Policlínico Policial Enrique Torres Gonzales Huancayo 2023 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Roosevelt; 2023 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1997/TESIS%20ORIHUELA%20-%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cahuin L, Vilcas L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un Hospital De Huancayo 2021 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2024 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010\\_72738775\\_T%20-%20T010\\_73047239\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010_72738775_T%20-%20T010_73047239_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Maslach C, Leiter M. The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs [Internet]. Harvard University Press. EE.UU.: Harvard University Press; 2022 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: [https://books.google.es/books?id=sxKWEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs\\_pub\\_info\\_r#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=sxKWEAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false)
20. Avila J, Rapp R, Dunbar S, Jackson A. Burnout and Worklife in Disaster Restoration: Maslach Burnout Inventory and Areas of Worklife Survey. J Constr Eng Manage [Internet]. febrero de 2021 [citado 3 de junio de 2024];147(2):04020171. Disponible en: <https://ascelibrary.org/doi/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0001986>
21. Cooper C. Theories of organizational stress [Internet]. OUP Oxford; 1998 [citado 10 de junio de 2024]. Disponible en: [https://books.google.es/books?id=ahfJ16b-BdUC&dq=effort-reward+imbalance+Johannes+Siegrist+\(1996\)&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=ahfJ16b-BdUC&dq=effort-reward+imbalance+Johannes+Siegrist+(1996)&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
22. León S, Núñez M, Chilca M. Relación entre sobre compromiso y síntomas somáticos en enfermeras de un hospital de II nivel en Perú. Rev Med Hered [Internet]. 20 de septiembre de 2023 [citado 3 de junio de 2024];34(3):124-31. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/4920>

23. Cataño I, Andrade V. Condiciones laborales y transformaciones en significados del trabajo en inmigrantes profesionales colombianos en Rancagua, Chile. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2021 [citado 10 de junio de 2024];38(2):1-14. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2021000200189&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2021000200189&script=sci_arttext)
24. Burke R, Cooper C. The satisfying workplace: the role of the organization in achieving individual and organizational health. [Internet]. Gower Pub Co. Compañía de pubs de Gower; 2013 [citado 10 de junio de 2024]. 55-70 p. Disponible en: <https://research.tue.nl/en/publications/becoming-fully-engaged-in-the-workplace-what-individuals-and-orga>
25. Vilca W, Ccallo C, Alicia Q, Julio TM. Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca. *RIVA* [Internet]. 20 de diciembre de 2023 [citado 3 de junio de 2024];10(1):83-99. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/2026](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/2026)
26. Bakker AB, Costa PL. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research* [Internet]. diciembre de 2014 [citado 14 de diciembre de 2024];1(3):112-9. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2213058614000096>
27. Vinueza-Veloz A, Aldaz-Pachacama N, Mera-Segovia C, Pino-Vaca D, Tapia-Veloz E, Vinueza-Veloz M. Síndrome de burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. 5 de junio de 2020 [citado 3 de junio de 2024]; Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708/version/750>
28. Galaiya R, Kinross J, Arulampalam T. Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *annals* [Internet]. julio de 2020 [citado 3 de junio de 2024];102(6):401-7. Disponible en: <https://publishing.rcseng.ac.uk/doi/10.1308/rcsann.2020.0040>
29. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria* [Internet]. mayo de 2021 [citado 3 de junio de 2024];53(5):102017. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0212656721000512>
30. Urbina J, Velandia S, Harnache D, Gómez M, Cañón D, Vargas T. Síndrome de Burnout y la psiconeuroendocrinoinmunología: consecuencias en el personal de salud durante la pandemia por Coronavirus. *MedUNAB* [Internet]. 23 de abril de 2021

[citado 3 de junio de 2024];24(1):9-12. Disponible en:  
<https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3997>

31. García R, Sánchez L, Dueñas F, Meza A. El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. Sinapsis [Internet]. 2021 [citado 3 de junio de 2024];1(19). Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/392>
32. Hernández-Corona M, Méndez-Rizo J, Rojas-Solís J. El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. dilemas [Internet]. 2021 [citado 3 de junio de 2024]; Disponible en: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2970>
33. Pereira SDS, Fornés-Vives J, Unda-Rojas SG, Pereira-Junior GA, Juruena MF, Cardoso L. Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 2021 [citado 3 de junio de 2024]; 29:e3386. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692021000100302&tIng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692021000100302&tIng=en)
34. Prada R, Navarro J, Domínguez S. Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo. Docencia univ [Internet]. 3 de noviembre de 2020 [citado 3 de junio de 2024];14(2):e1227. Disponible en: <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1227>
35. Amor E, Baños J, Sentí M. Prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. FEM [Internet]. 2020 [citado 3 de junio de 2024];23(1):25. Disponible en: <https://www.educacionmedica.net/sec/verRevista.php?id=4447a1373a54257361134>
36. Yupari IL, Diaz JL, Azabache K, Bardales L. Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de burnout en el personal de salud. Enf Global [Internet]. 1 de octubre de 2022 [citado 3 de junio de 2024];21(4):144-71. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/512491>
37. Mena-Silva P, Flores-Gutiérrez D, Armijos Briones M. Síndrome de burnout y su relación con factores sociodemográficos en estudiantes de odontología UNIANDÉS. Higía [Internet]. 30 de junio de 2022 [citado 3 de junio de 2024];6(1). Disponible en: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/670>

38. Torres Toala F, Irigoyen Piñeiros V, Moreno A, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Rev virtual Soc Parag Med Int* [Internet]. 30 de marzo de 2021 [citado 3 de junio de 2024];8(1):126-36. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
39. Pearce C, Locke E. *Principles of Organizational Behavior* [Internet]. John Wiley&Sons. The Atrium, Souther Gate, Chischester; 2023[citado 10 de junio de 2024]. 672 p. Disponible en: [https://books.google.es/books?id=WNawEAAAQBAJ&dq=Edwin+A.+Locke%27s++j+ob+satisfaction+%22book%22&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=WNawEAAAQBAJ&dq=Edwin+A.+Locke%27s++j+ob+satisfaction+%22book%22&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
40. King D, Lawley S. *Organizational Behaviour* [Internet]. Vol. 4. Oxford University Press; 2022 [citado 10 de junio de 2024]. 805 p. Disponible en: [https://books.google.es/books?id=4qu1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=4qu1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
41. Muñoz D, Vazquez P, Roque K, Aguilar M, Cajero A, Delgado J, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene* [Internet]. 2022 [citado 10 de junio de 2024];16(2). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext)
42. Isuiza D, Carhuancho I, Mejía H, Miranda B. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de ciencias sociales* [Internet]. 2023 ;29(1):344-56. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445>
43. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *RFMH* [Internet]. 18 de abril de 2023 [citado 10 de junio de 2024];23(2):101-9. Disponible en: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>
44. Cruzalegui P, Cochán S, Alomia D, Geraldo L. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. *Pakamuros* [Internet]. 17 de septiembre de 2023 [citado 10 de junio de 2024];9(4). Disponible en: <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/155>
45. Saloman J, Santos D, Vidal L. Agotamiento emocional en médicos estudiantes de pediatría. *Revista Electrónica Del Desarrollo Humano Para La Innovación Social*

- [Internet]. 2020 [citado 10 de junio de 2024];7(14). Disponible en: <https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/148>
46. Santiago C. Teletrabajo y clima ético. El efecto mediador de la autonomía laboral y del compromiso organizacional. RMCE [Internet]. 14 de noviembre de 2023 [citado 7 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/7540>
  47. Rea JK, Morillo JR, Flores DA. El burnout en los profesionales de la salud del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Central Loja durante la pandemia: factores sociodemográficos y laborales. Talentos [Internet]. 1 de enero de 2023 [citado 7 de noviembre de 2024];10(1):1-14. Disponible en: <https://talentos.ueb.edu.ec/index.php/talentos/article/view/352>
  48. Trujillo C, Quispe Arana A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 7 de noviembre de 2024];1(2):46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
  49. Cerón EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. RevMICG [Internet]. 1 de julio de 2020 [citado 7 de noviembre de 2024];1(1):33-40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
  50. Atkinson DE, Roach PJ, Schwedes JS. Metabolite concentrations and concentration ratios in metabolic regulation. Adv Enzyme Regul. 2023 [citado 7 de noviembre de 2024];13:393-411. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1976/>
  51. Carrillo A. Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. Compendium [Internet]. 31 de agosto de 2023 [citado 10 de junio de 2024];10(2):157. Disponible en: <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1209>
  52. Reyes E. Metodología de la Investigación Científica. La Vergne: Page Publishing, Inc.; 2022 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en: [https://books.google.com/books/about/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Cientifi.html?id=SmdxEAAAQBAJ](https://books.google.com/books/about/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifi.html?id=SmdxEAAAQBAJ)
  53. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación [Internet]. Bogotá: Educación; 2019 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en:

[https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia\\_%C3%91aupas\\_5aEd.pdf](https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf)

54. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación [Internet]. 1.<sup>a</sup> ed. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado 5 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/90>
55. Meliá J, Peiró J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicologemas [Internet]. 1983 [citado 5 de octubre de 2023]. 59-74;(5). Disponible en: [https://www.uv.es/melija/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/melija/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
56. Cahuin L, Vilcas L. "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2024 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010\\_72738775\\_T%20-%20T010\\_73047239\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10529/T010_72738775_T%20-%20T010_73047239_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
57. Jara L, Huamán E, Mendoza M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de covid – 19 del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen, Huancayo - 2021 [Tesis de pregrado en internet]. Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS\\_2DAES\\_P\\_JARA\\_MANCHA\\_MENDOZA\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS_2DAES_P_JARA_MANCHA_MENDOZA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
58. Cruzalegui P, Cochán Achahui S, Alomia Lozano DL, Geraldo Campos LA. Inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal Asistencial de la Clínica San Juan de Dios. Pakamuros [Internet]. 17 de septiembre de 2023 [citado 3 de febrero de 2025];9(4). Disponible en: <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/155>
59. Romero Y. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la Red Lambayeque, EsSalud [Tesis de maestría en internet]. Universidad César Vallejo; 2022 [citado 7 de noviembre de 2024 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83915/Romero\\_YYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83915/Romero_YYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

60. Villanueva F. Metodología de la Investigación [Internet]. D.R 2022 Klik Soluciones Educativas, S.A de C.V; 2022. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGLR2GIIbt&sig=pHOqpl4F4oxqRLiLfPr8M3y0Dk#v=onepage&q&f=falsehttps://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGLR2GIIbt&sig=pHOqpl4F4oxqRLiLfPr8M3y0Dk#v=onepage&q&f=false>
61. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. McGrawHill, editor. McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. Mc Graw Hill; 2018 [citado 7 de noviembre de 2024]. 753 p. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
62. Holm S. Declaration of Helsinki. En: International Encyclopedia of Ethics [Internet]. Oxford, UK: John Wiley & Sons, Ltd; 2019 [citado 28 de julio de 2023]. p. 1-4. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781444367072.wbiee230.pub2>
63. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Segunda edición. México: McGraw-Hill Education; 2023 [citado 7 de noviembre de 2024]. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/sampierilasrutas.pdf)



## Anexos

### 1. Matriz de Consistencia

| Problema   | Objetivos   | Hipótesis   | Variable                          | Metodología  |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE1: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?</li> <li>• PE2: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?</li> <li>• PE3: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con las prestaciones</li> </ul> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OE1: Evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</li> <li>• OE2: Evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</li> <li>• OE3: Evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de</li> </ul> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HE1: Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción de la supervisión en el personal de enfermería de acuerdo a los aspectos sociodemográficos en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</li> <li>• HE2: Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción con el ambiente físico en el personal de enfermería de acuerdo al estado civil en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</li> <li>• HE3: Hay una relación</li> </ul> | <p><b>SÍNDROME DE BURNOUT</b></p> | <p><b>Tipo de investigación:</b><br/>Diseño no experimental-transversal, básico con alcance descriptivo-correlacional</p> <p><b>Técnica:</b><br/>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>Cuestionario</p> <p><b>Población:</b><br/>58 enfermeros/as del servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.</p> <p><b>muestra:</b><br/>50 enfermeros/as del servicio de</p> |

---

recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?

- PE4: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?
- PE5: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024?

enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

- OE4: Evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.
- OE5: Evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción con las prestaciones recibidas en el personal de enfermería de acuerdo a la edad en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

- HE4: Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción intrínseca del trabajo en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.
  - HE5: Hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la participación en el personal de enfermería de acuerdo a el turno de trabajo en el servicio de emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.
- 

emergencia en un hospital nivel III Huancayo 2024.

## 2. Documento de aprobación del Comité de Ética



Huancayo, 02 de agosto del 2024

**OFICIO N°0632-2024-CIEI-UC**

Investigadores:

**ANDREA ARCOS GALVAN  
LUCERO MARGOT MENDOZA DE LA CRUZ**

### Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NIVEL III HUANCAYO 2024.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente


Walter Calderón Gerstein  
Presidente del Comité de Ética  
Universidad Continental

C.c. Archivo.

#### **Arequipa**

Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

#### **Huancayo**

Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

#### **Cusco**

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

#### **Lima**

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

J. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

### 3. Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD CONTINENTAL

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### 1. Título:

Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia en un Hospital nivel III Huancayo 2024

#### 1. Institución de Investigación:

Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión

#### 2. Introducción:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para evaluar la investigación **“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NIVEL III HUANCAYO 2024”** este es un estudio que será desarrollado por la facultad de Enfermería de la Universidad Continental, cuya finalidad es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2024

La evaluación el **“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NIVEL III HUANCAYO 2024”** se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para res

#### 3. Justificación, Objetivos y Propósitos de la Investigación:

Se está llevando a cabo el presente estudio porque se evidencia que el personal de enfermería enfrenta desafíos debido a la elevada carga de pacientes, lo que puede derivar en estrés crónico y agotamiento, del mismo modo que se refleja una disminución de la calidad de atención en los pacientes. Por lo tanto, es de suma importancia realizar esta investigación para demostrar la problemática actual y prevenir riesgos que puede afectar al personal de enfermería. Por ello, el objetivo general es Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2024

#### 4. Número de personas a enrolar:

50 personales de Enfermería del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2024

**5. Duración esperada de la participación del sujeto de Investigación:**

Consta de 6 meses de duración entre los meses de abril a setiembre del presente año y se contará con 6 visitas programadas al Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión– al servicio de Emergencia.

**6. Las circunstancias y/o razones previstas bajo las cuales se puede dar por terminado el estudio o la participación del sujeto en el estudio:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

**7. Tratamiento o Intervenciones del Estudio:**

- se hará empleo de la escala MBI, que se encuentra conformada por 22 ítems

**8. Procedimiento del Estudio:**

Se aplicará un cuestionario para identificar el nivel del síndrome de burnout dividido en 3 dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal se evaluará la presencia de Burnout, se hará empleo de la escala MBI, que se encuentra conformada por 22 ítems que exploran las percepciones del individuo en su entorno laboral. Cada pregunta se contesta en una escala Likert Estas preguntas están agrupadas en tres dimensiones. La confiabilidad del instrumento original se estableció mediante un Alfa de Cronbach mayor al mínimo requerido de 0,7 en todas sus dimensiones

**9. Riesgos y molestias derivados del Protocolo de Investigación:**

La aplicación de los instrumentos no demandará ningún riesgo para su salud de ninguna índole.

**10. Compromisos que asume el sujeto de investigación si acepta participar en el estudio:**

- Realizar las actividades programadas para realizar el estudio
- Culminar el proyecto de investigación en el tiempo asignado
- Entregar una copia del proyecto finalizado a la institución donde se realizó la investigación

**11. Alternativas disponibles:**

Se cuenta con investigaciones científicas, textos citados y artículos relacionados con el tema de estudio que conlleva a obtener mejores resultados y así poder evidenciar el proyecto de investigación.

**12. Beneficios derivados del estudio:**

- Se beneficiará de una evaluación, se informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de la prueba realizada.
- Los costos y el análisis de estas serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.
- Se les brindara capacitaciones para reforzar sus conocimientos sobre el tema designado.
- Se les brindara cursos de actualización gratuitos sobre el tema designado.

**13. Compensación en caso de pérdida o desventaja por su participación en el Protocolo de Investigación:**

Ninguna

**14. Compromiso de proporcionarle información actualizada sobre la investigación, aunque ésta pudiera afectar la voluntad del sujeto de investigación para continuar participando:**

- La información estará actualizada en el momento que lo requiera
- Se le proporcionara por medio digital para su mayor facilidad del envío

**15. Costos y pagos:**

No deberá pagar ningún monto por participar en el estudio; de la misma manera no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**16. Privacidad y Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres; si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron de este estudio.

**17. Situación tras la finalización del estudio, acceso post estudio a la intervención de investigación, que haya resultado ser beneficioso:**

El proyecto finalizado se encontrará en un repositorio de la universidad de forma digital para los estudios posteriores por otros investigadores.

**18. Información del estudio:**

- El acceso público de la información del estudio estará disponible en una dirección de página web que será brindada al momento de la finalización del proyecto de investigación.
- La información de los resultados finales del estudio se brindará a la universidad con la aprobación de este, dejando consignado de forma digital y físico en la universidad y será entregado por los responsables de la investigación en estudio.

## 19. Datos del Contacto:

Puede contactarse en caso de que tuviera alguna duda o pregunta a:

- Andrea Arcos Galvan, domiciliado en Jr. Manuel Odria s/n Huachac-Chupaca- Junín, Email. [940854220andrea@gmail.com](mailto:940854220andrea@gmail.com). Cel 940854220
- Lucero Margot Mendoza De la Cruz, domiciliado en Jr. Los Alisos N°377 Auquimarca – Chilca, Email [luceromd07@gmail.com](mailto:luceromd07@gmail.com). Cel 920454906

### Sección para llenar por el sujeto de investigación:

- Yo,
- Hemos leído la información brindada en este documento.
- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

### Sección para llenar por el investigador

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

**Lucero Margot**  
**Mendoza De la Cruz**  
**DNI: 74602597**

**Andrea Arcos Galvan**  
**DNI: 72261574**

"Este consentimiento solo se aplica para trabajo de recolección de datos y se hará en el Perú".

#### 4. Permiso de la Institución

**MEMORANDUM N° 385 - 2024-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-OACDI-DG**

**PARA** : LIC. ENF. ISABEL MARGARITA PÁRRAGA MELO  
Jefa del Departamento de Enfermería

**ASUNTO** : Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación

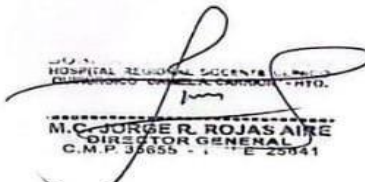
**REF.** : INFORME N° 020 - 2024-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CEI  
SOLICITUD, según EXP. N° 5637594

**FECHA** : Huancayo, 12 de setiembre de 2024

Por medio del presente comunico a Ud., que visto los documentos de la referencia y contando con el visto bueno del jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación. La Dirección Ejecutiva **AUTORIZA**, la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA EN UN HOSPITAL NIVEL III HUANCAYO 2024", es un estudio **APROBADO** por el **Comité de Investigación** de nuestra Institución.

Bríndese las facilidades necesarias a: **Andrea, ARCOS GALVAN** y **Lucero Margot, MENDOZA DE LA CRUZ**; quienes realizarán las coordinaciones respectivas con el responsable, para la recolección de datos respetando la **Confidencialidad y Reserva de Datos (sólo para fines de Investigación NTS N° 139-MINSA/2018/DGAIN)**. Así mismo, al término de la Investigación citada, que cuenta con duración de un año, las autoras presentarán el informe final del Trabajo de Investigación a la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación, tal como lo señala en el informe de aprobación cursado por el Comité de Investigación.

Atentamente,

  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE HUANCAYO  
HUANCAYO - CAYAMA - TACNA - PUNO.  
M.C. JORGE R. ROJAS AIRE  
DIRECTOR GENERAL  
C.M.P. 36655 - I.E. 25941



C.c. Archivo  
JRRR/ALAR  
RECG/pea.

|                   |          |
|-------------------|----------|
| HRDCQ "DAC" - HYO |          |
| REG. N°           | 08264962 |
| EXP. N°           | 05637594 |



## 5. Instrumentos de recolección de datos

### A. ESCALA MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Edad: \_\_\_\_\_

Género: \_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_

Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque la casilla correspondiente a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Ninguna vez
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Pocas veces al mes
- 4 = Una vez por semana
- 5 = Pocas veces por semana
- 6 = Todos los días

|    |  | Ninguna vez | Pocas veces al año | Una vez al mes o | Pocas veces al mes | Una vez por semana | Pocas veces por | Todos los días |
|----|--|-------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|----------------|
|    |  | 0           | 1                  | 2                | 3                  | 4                  | 5               | 6              |
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.   |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.   |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 3  | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 4  | Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender                          |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales                   |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 6  | Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi                                |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 7  | Rato con mucha efectividad os problemas de las personas  |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando  |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 9  | Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo                 |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación                         |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 11 | Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                     |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 12 | Me siento muy energético   |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |
| 13 | Me siento frustrada por mi trabajo   |             |                    |                  |                    |                    |                 |                |

|    |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 14 | Siento que estoy trabajando demasiado  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Trabajar directamente con personas me produce estrés                             |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo                          |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas                |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo                              |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades                       |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma                   |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas               |  |  |  |  |  |  |  |

| Subescala             | Bajo      | Medio      | Alto       |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
| Agotamiento emocional | De 0 a 18 | De 19 a 26 | De 27 a 54 |
| Despersonalización    | De 0 a 5  | De 6 a 9   | De 10 a 30 |
| Realización personal  | De 0 a 33 | De 34 a 39 | De 40 a 56 |

## B. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

### Instrucciones:

1. Llene el cuestionario con esferográfico, no con lápiz.
2. Su formulario es personal, anónimo y confidencial.
3. Escoja una sola respuesta y conteste todas las preguntas formuladas.
4. Para entender la problemática, responda las preguntas con franqueza y honestidad.
5. Lea detenidamente las preguntas, el Test dura aproximadamente 25 minutos y se refiere a su percepción en el último año de labor.
6. Encierre en un círculo el número de la escala que su percepción prefiera del 1 al 7 donde:

| INSATISFECHO |          |      | INDIFERENTE | SATISFECHO |          |      |
|--------------|----------|------|-------------|------------|----------|------|
| Muy          | Bastante | Algo |             | Muy        | Bastante | Algo |
| 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |

### CUESTIONARIO

| N.º | PREGUNTA   | INSATISFECHO |          |      | INDIFERENTE | SATISFECHO |          |      |
|-----|--|--------------|----------|------|-------------|------------|----------|------|
|     |  | Muy          | Bastante | Algo |             | Muy        | Bastante | Algo |
| 01  | Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo                              | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 02  | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 03  | Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan            | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 04  | El salario que usted recibe.   | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 05  | Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar                           | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 06  | La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.                              | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 07  | El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo                   | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |
| 08  | La iluminación de su lugar de trabajo  | 1            | 2        | 3    | 4           | 5          | 6        | 7    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | La temperatura de su local de trabajo.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | Las oportunidades de promoción que tiene.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | Las relaciones personales con sus superiores.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14 | La supervisión que ejercen sobre usted  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15 | La proximidad y frecuencia con que es supervisado                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16 | La forma en que sus supervisores juzgan su tarea                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17 | La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18 | El apoyo que recibe de sus superiores   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19 | La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20 | Su participación en las decisiones de su departamento o sección.                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21 | Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22 | El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23 | La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Solicitamos su colaboración completando la presente La información que nos proporcione será TOTALMENTE ANÓNIMA, por ello no hace falta que escriba su nombre. El instrumento deberá ser resuelto de forma individual y devuelto dentro del sobre en el que le son entregados para garantizar la confidencialidad de la información.

## 5. Otros

### A. Confiabilidad de los instrumentos

Prueba piloto para la escala MBI que evalúa el Burnout



| Resumen de procesamiento de casos |          |    |       |
|-----------------------------------|----------|----|-------|
|                                   |          | N  | %     |
| Casos                             | Válido   | 20 | 100,0 |
|                                   | Excluido | 0  | ,0    |
|                                   | Total    | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



| Estadísticas de fiabilidad |      |                |
|----------------------------|------|----------------|
| Alfa de Cronbach           |      | N de elementos |
|                            | ,960 | 22             |

Prueba piloto para el cuestionario de satisfacción Laboral (S20/23) que evalúa la satisfacción del personal

| Resumen de procesamiento de casos |          |    |       |
|-----------------------------------|----------|----|-------|
|                                   |          | N  | %     |
| Casos                             | Válido   | 20 | 100,0 |
|                                   | Excluido | 0  | ,0    |
|                                   | Total    | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad |      |                |
|----------------------------|------|----------------|
| Alfa de Cronbach           |      | N de elementos |
|                            | ,842 | 23             |

**B. Nómina del personal de enfermería del Hospital Docente Clínico Quirúrgico “Daniel Alcides Carrión”, específicamente del área de emergencias.**

|    | Nombre                             | Edad |
|----|------------------------------------|------|
| 1  | Aliaga Ibarra Luz Elvira           | 31   |
| 2  | Aire Carhuallanqui Americo         | 69   |
| 3  | Anco Urribarri Nohelia Rubila      | 36   |
| 4  | Arotoma Lanazca Lucinda            | 42   |
| 5  | Baldeon Javier Jovanna Judith      | 54   |
| 6  | Baldeon Pomasunco Rocio            | 46   |
| 7  | Briceño Bonifacio Miriam           | 32   |
| 8  | Bujaico Felix Elizabeth            | 45   |
| 9  | Castillo Dela Cruz Fabricio Marcos | 36   |
| 10 | Castro Parodi Eda Rayda            | 63   |
| 11 | Chamorro Castillo Maribel          | 45   |
| 12 | Cisneros Alberto Tito              | 32   |
| 13 | Cordova Blancas Josefina E.        | 59   |
| 14 | Daniel Paulino Miranda             | 38   |
| 15 | Diaz Olarte Flor Nilda             | 43   |
| 16 | Espinal Ramirez Katerine           | 36   |
| 17 | Espinoza Hinojosa Juliana Bettsy   | 27   |
| 18 | Esteban Quispe Jey Rodolfo         | 36   |
| 19 | Farfan Mendoza Silvia              | 59   |
| 20 | Fernandez Gaspar Maria             | 40   |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 21 | Flores Huanca Nelida                     | 65 |
| 22 | Flores Peña Edith Noelia                 | 34 |
| 23 | Franco Torres Estefany                   | 34 |
| 24 | Garcia Peralta Leonela                   | 36 |
| 25 | Guillermo Piuca Adelaida                 | 50 |
| 26 | Gutierrez Mantari Julissa                | 39 |
| 27 | Herrera Chavez Adair Jacqueline Graciela | 56 |
| 28 | Huarcaya Jesus Janina                    | 45 |
| 29 | Huillca Martinez Nery                    | 49 |
| 30 | Jancachagua Reynoso Pamela Carola        | 50 |
| 31 | Laura Rodriguez Sonia                    | 66 |
| 32 | Laura Zevallos Julissa Susana            | 37 |
| 33 | Limaylla Leon Marisol Maria              | 39 |
| 34 | Mamani Chavez Patricia Rocio             | 41 |
| 35 | Mendoza Zuñiga Marleny                   | 41 |
| 36 | Mendoza Zuñiga Roxana                    | 39 |
| 37 | Meza Rojas Julia                         | 41 |
| 38 | Molina Quispe Ediluz                     | 39 |
| 39 | Montero Aguirre Jennie                   | 34 |
| 40 | Munive de Monge Luz Isabel               | 63 |

|    |                              |    |
|----|------------------------------|----|
| 41 | Nuñez Lazo Marisol           | 33 |
| 42 | Ore Herrera Julia Silvia     | 69 |
| 43 | Orellana Cerron Evelin       | 33 |
| 44 | Pacheco Yarin Liliana        | 36 |
| 45 | Paita Bustamante Eber Loyolo | 38 |
| 46 | Pomasunco Huaytalla Violeta  | 55 |
| 47 | Quincho Coronel Edy          | 42 |
| 48 | Ramon tineo Gloria Lucia     | 34 |
| 49 | Rojas Orihuela Olimpia       | 65 |
| 50 | Roman Campos Julissa Rosita  | 43 |
| 51 | Sanchez Ravichagua Nadia     | 39 |
| 52 | Santa Maria Chimbor Gloria   | 69 |
| 53 | Ticllasuca Huaman Lea        | 39 |
| 54 | Valle Gora Jhossen           | 35 |
| 55 | Vilcapoma Olivera Ernan      | 48 |
| 56 | Villalva Chavez Rosania      | 39 |
| 57 | Villarreal Quispe Karen      | 40 |
| 58 | Yauri Vilchez Victoria       | 64 |

## TESIS

### ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 17%              | %                | 17%          | %              |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

### PRIMARY SOURCES

- 1** Luis Eduardo Santaella Palma. "Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada", *Revista Científica UISRAEL*, 2022  
Publication 1%
- 2** Lea Elizabeth Mes Guitz. "Bienestar emocional en mujeres como resultado de terapia ocupacional de Tecpán Chimaltenango", *Revista Académica Sociedad del Conocimiento Cunzac*, 2024  
Publication 1%
- 3** J. Bautista-García, L. Hinojosa-García, J.A. Guerra-Ordoñez, P. García-García, A.A. Jiménez-Martínez. "Síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral en enfermería", *Enfermería Universitaria*, 2023  
Publication 1%
- 4** Nathalie Yepes-Madrid, David Posada- Bernal, Lina Johanna Moreno- Giraldo. "New Deletion of Multiple Genes in the Pathogenic Subtelomeric Region is Related to the Phenotypic Heterogeneity of Patients with Polymalformation Syndrome", *Springer Science and Business Media LLC*, 2024  
Publication 1%
- 5** Erika Pamela Cando Taipe, Lorena Fernanda Altamirano López. "Síndrome de burnout y satisfacción con la vida en choferes profesionales", *Religación*, 2024 1%



- 
- 6** Nicole Alejandra Otero Trujillo, José Luis Solano Peláez. "Factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes en una Unidad Educativa en la Ciudad de Quito", Runas. Journal of Education and Culture, 2024  
Publication **1%**
- 
- 7** Karen Lorena Ordoñez Sisalima, Rodolfo Moisés Espinosa-Tigre. "Relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout. Caso de estudio en una fundación de Chordeleg, Ecuador", Runas. Journal of Education and Culture, 2024  
Publication **<1%**
- 
- 8** E.M. Del Ángel-Salazar, C.A. Fernández-Acosta, M.C. Santes-Bastián, H. Fernández-Sánchez, D. Zepeta-Hernández. "Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud", Enfermería Universitaria, 2020  
Publication **<1%**
- 
- 9** Alba Yolanda Riera Recalde. "Violencia basada en género en la educación superior: tres estudios de referencia teórica, técnica - instrumental y epidemiológica", Universidade de São Paulo. Agência de Bibliotecas e Coleções Digitais, 2023  
Publication **<1%**
- 
- 10** Nelson Dario Diaz-Gil. "La contabilidad social y su efecto en el modelo de negocio empresarial", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2024  
Publication **<1%**
- 
- 11** Erika Tatiana Castro Gonzalez, Rommel Fernando Silva Caicedo. "Factores **<1%**

psicosociales asociados a la incidencia del Síndrome de Burnout en docentes de medicina Azogues enero-junio 2023", Religación, 2024

Publication

---

12 Jorge Alejandro Salgado-Roa, Francisco Jose Leria-Dulčić. "Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos", Universidad y Salud, 2019 <1 %

Publication

---

13 Yelitza Madeley Vera Olmedo, Ronald Rene Rodríguez Alava, Guillermo Fernando León Samaniego. "Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención", Más Vita, 2023 <1 %

Publication

---

14 Edwin Gustavo Estrada Araoz, Néstor Antonio Gallegos Ramos. "Cansancio emocional en estudiantes universitarios peruanos en el contexto de la pandemia de COVID-19", Educ. Form., 2022 <1 %

Publication

---

15 Isabel Solís-Magaña, Fabiola-de-Jesús Mapén-Franco, Wilver Méndez-Magaña. "Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 <1 %

Publication

---

16 Christian Jairo Tinoco Plasencia. "Organizational Climate and Job Satisfaction Among Workers in a Peruvian Company", Industrial Data, 2024 <1 %

Publication

---

17 María Alicia Limache Barragán, Cintya Lisbeth Tello Núñez. "Estrés laboral un detonante de <1 %

---

desempeño laboral en el Hospital General  
Alfredo Noboa Montenegro", Religación, 2025

Publication

- 
- 18 Anuar Armando Idrobo, Beatriz Eugenia Bastidas, Lina Marcela Yasno, Andrés Leonardo Vargas, Angela María Merchán Galvis. "Presentación y desenlace del manejo conservador en obstrucción intestinal por bridas en el Cauca", Revista Colombiana de Gastroenterología, 2020 <1%
- 19 JOSE BARDALES-RODRIGUEZ. "Factors associated with neurological manifestations in patients hospitalized with COVID-19 in a military hospital", Springer Science and Business Media LLC, 2024 <1%
- 20 Sandra de Souza Pereira, Joana Fornés-Vives, Sara Guadalupe Unda-Rojas, Gerson Alves Pereira-Junior et al. "Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services", Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2021 <1%
- 21 Silvio Stalin Tacle Humanante, Juan Carlos Gárate Aguirre. "Prevalencia del Síndrome de Burnout en Internos Rotativos de Medicina de un Hospital de Latacunga", Revista Religación, 2023 <1%
- 22 Akram Hernández-Vásquez, Antonio Barrenechea-Pulache, Andres Portocarrero-Bonifaz, Carlos Rojas-Roque et al. "Multimorbidity analysis and hospitalizations <1%
-

---

for diabetes before and after lockdown due to the COVID-19 pandemic in Peru", Preventive Medicine Reports, 2022

Publication

---

23 Fernanda Orna Colcha, Rocio Ponce Delgado. "Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía Nacional del Ecuador", Prometeo Conocimiento Científico, 2024 <1 %

Publication

---

24 Henry Paúl Chasi-Chiluisa, Darwin Raúl Noroña-Salcedo, Vladimir Vega-Falcón, José Renán Molina-Delgado. "Factores de riesgo psicosociales, burnout e indicadores de salud en trabajadores", Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 2023 <1 %

Publication

---

25 Janet Vaca-Auz, Sonia Revelo-Villarreal, Jorge Luis Anaya-González, Cristina Vaca-Orellana et al. "Psycho-emotional impact of the COVID-19 pandemic on nursing professionals in Ecuador: a cross-sectional study", BMC Nursing, 2024 <1 %

Publication

---

26 Elisa Rosa Moscon de Matos, Fabiola Rodrigues Matos. "Instrumentos de Mensuração da Síndrome de Burnout Estudantil: Revisão Integrativa de Literatura", Revista de Psicologia da IMED, 2022 <1 %

Publication

---

27 María Gabriela González Chico, Xaviera Elizabeth Medina Godoy, Miliana Esperanza Estupiñan Bazurto, María José López Becerra et al. "Botulinum Toxin in Treatments for Abnormal Movements", Más Vida, 2024 <1 %

Publication

---

28 Jeel Moya-Salazar, Liliana A. Buitrón, Eliane A. Goicochea, Carmen R. Salazar, Belén Moya-Salazar, Hans Contreras-Pulache. "The Age of Young Nurses Is a Predictor of Burnout Syndrome during the Care of Patients with COVID-19", Nursing Reports, 2023 <1%

Publication

---

29 Tania Marisol Jiménez-López, María Aidé Dávila-Quishpe, Vladimir Vega-Falcón, Juan Alberto Viteri-Rodríguez. "Comparación de las dimensiones del síndrome de burnout en enfermería durante la pandemia covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 2023 <1%

Publication

---

30 Javier Aquiles Hidalgo Acosta, Freddy Octavio Zambrano Hidalgo, María Fernanda Calderón León, Johnny Jerez Castañeda. "Complications in Spinal Anesthesia", IntechOpen, 2024 <1%

Publication

---

31 Firas Al-aboudy. "Exploring the Reasons for Dissatisfaction of Nurses Working in Psychiatric Wards: A Qualitative Study", Iranian Rehabilitation Journal, 2023 <1%

Publication

---

32 "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 <1%

Publication

---

33 María Dolores Guamán Guevara, Daniela Nataly Guillén Rubio, Verónica Patricia León Santiana. "Desgaste ocupacional y conciliación trabajo-familia tras el retorno a la presencialidad laboral después de la pandemia por Covid-19 en colaboradores de servicios financieros y de educación <1%

---

superior", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2022

Publication

---

**34** Norcelly Yaritza Carruyo-Duran, Sonia Elena Rocha-Márquez, Doris Esther Ganem-Durango, Salvador Bobadilla-Beltrán. "Monoparentalidad en acción: estrategias educativas y retos en la crianza de los hijos", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2024

Publication

---

**35** A. Oprisan, E. Baettig-Arriagada, C. Baeza-Delgado, L. Martí-Bonmatí. "Prevalence of burnout syndrome during the COVID-19 pandemic and associated factors", Radiología (English Edition), 2022

Publication

---

**36** Miryam Gabriela Pacheco Rodriguez. "Modelo de comunicación interna para instituciones públicas de educación superior. Caso Universidad de Guayaquil.", Universitat Politecnica de Valencia, 2022

Publication

---

**37** María Fernanda Prado Herrera, Akemy Selene Guerrero-Aguilar, María del Socorro Alatriza-Gutiérrez-Vda. Bambarén, José Manuel Vela-Ruiz et al. "Diabetes gestacional: Impacto de los factores de riesgo en Latinoamérica", Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal, 2023

Publication

---

**38** Estefania Poggi, Ada L. Palacios, Yovani M. Condorhuaman. "Drug interactions in patients with Parkinson's disease in a home care program", Ciencia e Investigación, 2023

Publication

---

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 39 | <p>Jacob Avila, Scott Dunbar. "Worklife and Burnout in the Concrete Industry - Part 1: Applying Structural Equation Modeling to Examine the Relationship Between Worklife and Burnout", <i>The Journal of Technology, Management, and Applied Engineering</i>, 2024</p> <p>Publication</p>         | <1% |
| 40 | <p>Ericka Gabriela Martínez Pástor, Cristian Andrés Erazo Álvarez. "Influencia de las Estrategias de Marketing Digital Educativo en la fidelización de estudiantes universitarios del Ecuador", <i>Runas. Journal of Education and Culture</i>, 2025</p> <p>Publication</p>                        | <1% |
| 41 | <p>Ricardo Gómez-García, Ana A. Vilas-Boas, Débora A. Campos, Maria Manuela Pintado, Cristóbal Noé Aguilar. "Food Byproducts Management and Their Utilization", <i>Apple Academic Press</i>, 2024</p> <p>Publication</p>   | <1% |
| 42 | <p>Rosario M. Yslado Mendez, Junior Sanchez-Broncano, Gina D. Mendoza Ramirez, David Villarreal-Zegarra. "Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Peruvian health professionals before the COVID-19 pandemic: A systematic review", <i>Heliyon</i>, 2024</p> <p>Publication</p> | <1% |
| 43 | <p>Adrian Montesano, Sheila Izu. " Analysis of the therapeutic process in a case of couple therapy for depression: how to deal with a problematic within-system alliance / ", <i>Estudios de Psicología</i>, 2016</p> <p>Publication</p>   | <1% |

44 Rosa Del Socorro Morales Aguilar, Damar Paola Barraza Ospino, Janeth Cecilia Jinete Acendra, Ana Manuel Ferrer et al. "Nivel de conocimiento sobre las medidas de bioseguridad que toman los estudiantes de Enfermería de una universidad durante el año 2022", Universidad y Salud, 2025

<1%

Publication

45 Caroliba Ruth Cala-Chapi, Estela Jhakelina Marce-Benito. "Validación interna de un instrumento de medición de la calidad de atención percibida con la metodología rendimiento del servicio para la aplicación en una clínica odontológica universitaria", MEMORIA DEL POSGRADO, 2023

<1%

Publication

46 Paola Galbany-Estragués, Pere Millán-Martínez, Joan Carles Casas-Baroy, Mireia Subirana-Casacuberta et al. "High hiring rate of nurses in Catalonia and the rest of Spain hides precarious employment from 2010 to 2019: a quantitative study", Journal of Nursing Management, 2022

<1%

Publication

47 Ximena Del Cisne Flores España, Diego Paul Andrade Campoverde. "Trastornos músculo esqueléticos asociados a riesgos ergonómicos en docentes de la Unidad Educativa Lauro Damerval de Loja", Religación, 2024

<1%

Publication

48 Belén Gutiérrez-Sánchez, Eva M.ª Montoro-Ramírez, Sebastián Sanz-Martos, Francisco Segura-Galán et al. "Construction and psychometric validation in Spanish schoolchildren of a knowledge questionnaire

<1%



on basic life support and Automated External Defibrillator (ConocES-BLS/AED) in Spain", Resuscitation Plus, 2024

Publication

---

49 Eric Ronald Flores Ocaña, Gaby Esther Chunga Pingo. "Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente de una Red Educativa Rural", EVSOS, 2023

Publication

---

50 Maribel Goncalves de Freitas, Rodrigo Ezequiel Jaldo, Luis Giménez, Dinarte Ballester et al. "SALUD MENTAL Y GÉNERO EN EL PERSONAL SANITARIO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LATINOAMÉRICA", Revista Intervención, 2023

Publication

---

51 Nixon Haro, Gerson Meza Mori, Jaqueline Llomeli Zuta Lopez, Jesús Rascon et al. "Influence of agroforestry systems on Coffea arabica L. yield and quality at different altitudes in Amazonas, Peru", Journal of Agriculture and Food Research, 2024

Publication

---

52 Paola Gissella Orozco-Vargas, Carlos Mario Fernandez Diaz, Raul Delgado Arenas, Miguel Angel Perez Perez et al. "Intercultural Competencies in Graduate Students of a Private University in Lima", International Journal of Higher Education, 2020

Publication

---

53 Yilong Wang, Zhengbao Yang, Dengqing Cao. "Distributed-parameter modeling and dynamic analysis of rotational compressive-mode energy harvesters", Nonlinear Dynamics, 2021

---

---

54 Andrea Karen Ayora Ochoa, Juan Fernández Ochoa, Doménica Sofia Celi Cárdenas, Mónica Salomé Vega Novillo et al. "GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM ODONTOLOGIA", RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, 2024  
Publication <1%

---

55 Babeş-Bolyai University  
Publication <1%

---

56 Catherine Dominic, Dipesh P Gopal, Amandip Sidhu. "It's like juggling fire daily': Well-being, workload and burnout in the British NHS - A survey of 721 physicians", Work, 2021  
Publication <1%

---

57 Delia Lilian Martínez Rodríguez, Tonatíuh González Vázquez, Margarita Márquez Serrano, Mary de Groot et al. "A Window Into Mental Health: Developing and Pilot-Testing a Mental Health Promotion Intervention for Mexican Immigrants Through the Ventanilla de Salud Program", Frontiers in Public Health, 2022  
Publication <1%

---

58 Norbert W. Seidler. "GAPDH: Biological Properties and Diversity", Springer Nature, 2013  
Publication <1%

---

59 Rosa Leticia Ramirez Vallejo, José Enrique Bombón Chico, Angélica Salomé Herrera Molina. "Síndrome de Burnout en los profesionales de salud: Un Análisis de sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en el Hospital Geriátrico PhD. Bolívar Argüello", Religación, 2024  
Publication <1%

60 Zulay Adriana Antolinez-Antolinez, Maria Alexandra Amaya-Mancilla, Adriana Constanza Vera-Díaz. "El trabajo informal y las condiciones laborales de los colombianos: perspectiva de revisión sistemática", *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 2024  
Publication

<1 %

61 Mónica Jiménez-Giménez, Adela Sánchez-Escribano, Marta María Figuro-Oltra, Javier Bonilla-Rodríguez et al. "Taking Care of Those Who Care: Attending Psychological Needs of Health Workers in a Hospital in Madrid (Spain) During the COVID-19 Pandemic", *Current Psychiatry Reports*, 2021  
Publication

<1 %

62 Stalin Tello Vera, Virgilio Efraín Failoc Rojas, Francisco James León Trujillo. "Effect of the dose, timing, and route of administration of mesenchymal stem cells on their regenerative capacity after myocardial infarction: A systematic review", *F1000Research*, 2024  
Publication

<1 %

63 Tania Boo-Mallo, Alicia Martínez-Rodríguez, Antía Domínguez-Rodríguez. "Satisfacción laboral y violencia en la relación clínica en Fisioterapia en España", *Atención Primaria*, 2025  
Publication

<1 %

64 Tomás A. Moreno de León, Liliana Rangel Castillo, Norma Alicia Vega López, Esperanza De León Arellano. "Estrategias para la comprensión de múltiples textos históricos", *Revista Signos. Estudios de Lingüística*, 2024  
Publication

<1 %

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| 65          | <p>"Análisis de caso : prácticas de contextualización curricular en la asignatura de lengua y literatura por parte de los docentes en un liceo técnico profesional de la Región Metropolitana", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021</p>                                  | <1% |
| Publication |   |     |
| 66          | <p>Flérida Rivera-Rojas, Paula Andrea Ceballos-Vásquez, Yanni González-Palacios. "Psychosocial risks and job satisfaction: A meaningful relationship for oncology workers", Aquichan, 2021</p>  | <1% |
| Publication |   |     |
| 67          | <p>Gunnar Aronsson, Töres Theorell, Tom Grape, Anne Hammarström et al. "A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms", BMC Public Health, 2017</p>  | <1% |
| Publication |   |     |
| 68          | <p>Pedro Olivares-Tirado, Rosendo Zanga-Pizarro. "Impact of COVID-19 pandemic outbreak on mental health of the hospital front-line healthcare workers in Chile: a difference-in-differences approach", Journal of Public Health, 2022</p>   | <1% |
| Publication |   |     |
| 69          | <p>Itziar Diego-Yagüe, Alberto Mora-Vargas, Jose Manuel Vázquez-Comendador, Beatriz Santamarina-Alcantud et al. "Sequential oral antibiotic in uncomplicated Staphylococcus aureus bacteremia. A propensity-matched cohort analysis", Clinical Microbiology and Infection, 2023</p> | <1% |
| Publication |   |     |

---

**70** Paulina Belén Ríos Quituzaca. "National and subnational coverage and inequalities in reproductive, maternal, newborn, child and sanitary interventions in Ecuador: a study of national surveys 1994-2012", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2021  
Publication

<1 %

---

**71** Ruth Narciza Zambrano Pintado, Hugo Luis Moncayo Cueva, Soraya Nathaly López Arcos, Diego Mauricio Bonilla Jurado. "Estimulación temprana como programa neurológico en las capacidades y destrezas en niños en etapa infantil", Retos, 2021  
Publication

<1 %

---

**72** Virginia Rincón, Miguel González, Karle Barrero. "Women and leadership: Gender barriers to senior management positions", Intangible Capital, 2017  
Publication

<1 %

---

**73** Maria de Guadalupe Perez Cano, Juan Pablo Barreyro, Veronica C Ramenzoni. "Parenting Styles; A Study of Parenting Beliefs in Argentinean Caregivers of Children aged 3-to-11.", PsyArXiv, 2023  
Publication

<1 %

---

**74** Vicente Xavier Vinueza Ortega, Johanna Graciela Vinueza Ortega, Eliana Estefanía Gaón Reina. "Influencia de las TIC en los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje en la Unidad Educativa Atahualpa", Tesla Revista Científica, 2022  
Publication

<1 %

---

**75** Borja González-Albo, Luz Moreno, Fernanda Morillo, María Bordons. "Indicadores

<1 %

---

bibliométricos para el análisis de la actividad de una institución multidisciplinar: el CSIC", Revista española de Documentación Científica, 2012

Publication

---

76 Genrry Perez-Olivos, Exilda Garcia-Carhuapoma, Ethel Gurreonero-Seguro, Julio Méndez-Nina et al. "Observational Quantitative Study of Healthy Lifestyles and Nutritional Status in Firefighters of the fifth Command of Callao, Ventanilla 2023", International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 2024

Publication

---

77 Laura Pasca, Juan-Ignacio Aragonés, Lucía Poggio. " Dimensions that explain attachment to the home / ", Psyecology, 2016

Publication

---

78 María del Carmen Santes Bastián. "Association of occupational burnout and sociodemographic data in nurses", VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual, 2023

Publication

---

79 Patricia Guato-Torres, Sara Mendoza-Parra. "Autocuidado del cuidador informal de personas mayores en algunos países de Latinoamérica: Revisión descriptiva", Enfermería: Cuidados Humanizados, 2022

Publication

---

80 Paula Rojas-García, Fabiola Sáez-Delgado, María Graciela Badilla-Quintana, Laura Jiménez-Pérez. "Análisis de intervenciones educativas con videojuegos en educación secundaria", Texto Livre, 2022

Publication

---

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| 81          | <p>Xavier Rodrigo Yambay Bautista, Pedro Fernando Faicán Rocano, Gabriela Elizabeth Amoroso Castro, Diana Méndez Pedroza. "ASPECTOS MEDICO-LEGALES DE LA MEDICINA DE URGENCIAS", Tesla Revista Científica, 2022</p>   | <1% |
| Publication |   |     |
| 82          | <p>Francisco Montenegro, Luis Unigarro, Gustavo Paredes, Tatiana Moya et al. "Acute respiratory distress syndrome (ARDS) caused by the novel coronavirus disease (COVID-19): a practical comprehensive literature review", Expert Review of Respiratory Medicine, 2020</p>                  | <1% |
| Publication |   |     |
| 83          | <p>Juan F. Velasco Muñoz, Belén López Felices, Isabel M. Román Sánchez, José A. Aznar Sánchez et al. "Chapter 8 Education on Sustainability and Sustainable Development Goals in University Teaching Through Community Service Delivery", Springer Science and Business Media LLC, 2024</p> | <1% |
| Publication |   |     |
| 84          | <p>Katinka H. Evensen, Ruth K. Raanaas, Grete G. Patil. "Potential health benefits of nature-based interventions in the work environment during winter. A case study", Psyecology, 2014</p>   | <1% |
| Publication |   |     |
| 85          | <p>Laura Pradas-Hernández, Tania Ariza, José Luis Gómez-Urquiza, Luis Albendín-García et al. "Prevalence of burnout in paediatric nurses: A systematic review and meta-analysis", PLOS ONE, 2018</p>  | <1% |
| Publication |   |     |
| 86          | <p>O.M. Espitia Segura, Z. Hernández, N.I. Mancilla, R.A. Naranjo, L. Tavera. ""Real world</p>  | <1% |

---

effectiveness of cerliponase alfa in classical and atypical patients. A case series", Molecular Genetics and Metabolism Reports, 2021

Publication

---

87 Jadira Lucrecia Clavijo Cáceres, María Fredelinda Villao León, Cinthya Jessenia Rodríguez Zavala. "Impulso del interés por la investigación: Una mirada del rol del docente en la promoción de la cultura científica de estudiantes universitarios", Prohominum, 2024

Publication

---

88 Maritza Elizabeth Arones Mayuri, Yrma Rosa Godoy Pereyra, Jackeline Gricelda Eslava De La Cruz, Fernando Alberto Guerrero Salazar et al. "Learning progress in university students associated with disruptive innovation of metacognitive strategies in times of COVID-19", 2021 7th International Conference on Education and Training Technologies, 2021

Publication

---

89 Rocío Serrano Rodríguez, María Isabel Amor Almedina, Ángel Guzman Cedeño, José Guerrero-Casado. "Validation of an Instrument to Evaluate the Development of University Teaching Competences in Ecuador", Journal of Hispanic Higher Education, 2018

Publication

---

90 "Comportamiento on-task y off-task : un estudio usando un videojuego para la práctica de la aritmética", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2016

Publication

---



---

91 "Miedo a enfermar y su influencia en el consumo de alcohol durante la primera ola de la pandemia por COVID-19 en Chile", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2009  
Publication <1%

---

92 "Telar digital: Una herramienta facilitadora de la comunicación y el dialogo entre estudiantes, apoderados/as y docentes de enseñanza media del Colegio Carlos Alessandri Altamirano de Algarrobo, Chile", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2023  
Publication <1%

---

93 Hesed Virto-Farfan, Carlos Virto, Gustavo E. Tafet. "What are blood cortisol levels in anxious, depressive, mixed, and healthy controls in high altitude?", Psiquiatría Biológica, 2024  
Publication <1%

---

94 Iván Bontempi, Diego G. Arias, Graciela V. Castro, Luz Peverengo et al. " Improved Serodiagnosis of Infections in Cattle Reveals Higher Infection Rates in the Livestock Regions of Argentina ", Cold Spring Harbor Laboratory, 2024  
Publication <1%

---

95 M. Inmaculada Vicente de Vera García. "Relationships Between the Dimensions of Resilience and Burnout in Primary School Teachers", International Electronic Journal of Elementary Education, 2019  
Publication <1%

---

96 María Cristina Martínez-Fernández, Sara Castiñeiras-Martín, Cristina Liébana-Presa, Elena Fernández-Martínez et al. "SBAR Method for Improving Well-Being in the  
<1%

---

---

Internal Medicine Unit: Quasi-Experimental Research", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022

Publication

---

97 Sandra Muñoz-Ortega, Daniela Santamaría-Guayaquil, Jade Plus-Borja, Geovanny Alvarado-Villa et al. "Mental Health in Healthcare Workers Post-COVID-19: A Latin American Review and Insights into Personalized Management Strategies", Journal of Personalized Medicine, 2024

Publication

---

98 Susana López Rosas, Diana Guadalupe Ruiz Velasco Manzanos, Jesús Martínez Alcántara. "¿QUÉ SUCEDE EN EL ENAMORAMIENTO?", Boletín Sapiosex, 2024

Publication

---

99 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018

Publication

---

100 "Management, Tourism and Smart Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2024

Publication

---

101 "Proceedings of the International Conference on Computer Science, Electronics and Industrial Engineering (CSEI 2023)", Springer Science and Business Media LLC, 2024

Publication

---

102 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

---

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| 103         | Alicia Alelí Chaparro Caso López, Adriana Gamazo. "Estudio multinivel sobre las variables explicativas de los resultados de México en PISA 2015", Education Policy Analysis Archives, 2020  | <1% |
| Publication |   |     |
| 104         | Cristian Ricardo Mejía Navas. "Terapias lúdicas para la atención de trastornos del neurodesarrollo", Revista Académica CUNZAC, 2024   | <1% |
| Publication |   |     |
| 105         | Elkin Lemos-Luengas, Sixta Renteria, Diana Marcela Almario Muñoz, Cinthya Katherine Galindo Gonzalez et al. "In vitro activity of ceftazidime-avibactam against gram-negative bacteria in patients with bacteremia and skin and soft-tissue infections in Colombia 2019-2021", Diagnostic Microbiology and Infectious Disease, 2024 | <1% |
| Publication |   |     |
| 106         | Honorat Roig Tierno. "Análisis de áreas comerciales mediante técnicas SIG: Aplicación a la distribución comercial y centros tecnológicos", Universitat Politecnica de Valencia, 2013  | <1% |
| Publication |   |     |
| 107         | INERCO CONSULTORIA PERU S.A.C.. "ITS del Proyecto Mejora Tecnológica en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), a Implementarse en la Planta Dedicada a la Actividad de Producción de Bebidas Alcohólicas-IGA0018511", R.D. N° 00584-2021-PRODUCE/DGAAMI, 2022   | <1% |
| Publication |   |     |

- |     |  |      |
|-----|--|------|
| 108 | Ione Carvalho Pinto, Carla Santa Maria Marciliano Panobianco, Fabiana Costa Machado Zacharias, Alexandre Fávero Bulgarelli et al. "Analysis of job satisfaction of the nursing staff of a primary health care unit", Revista Gaúcha de Enfermagem, 2014<br>Publication | <1 % |
| 109 | Karen Cecilia Chacaltana Linares, Luis Felipe Rojas Cama. "Persistencia del Síndrome Burnout en internos de medicina en hospitales de Lima, Perú. Año 2018", Investigación en Educación Médica, 2019<br>Publication  | <1 % |
| 110 | Maria Regina Martín Sirín. "Actitud hacia la investigación científica en estudiantes de Licenciatura en Enfermería", Revista Docencia Universitaria, 2024<br>Publication   | <1 % |
| 111 | María José Martín-Lama, Rubén Morilla-Romero-de-la-Osa, Juan Manuel Praena-Fernández. "Lifestyles and their association with stress and sleep during the Covid-19 lockdown in students", Enfermería Clínica (English Edition), 2025<br>Publication                     | <1 % |
| 112 | Romina Elisondo, María Laura De la Barrera, Ana Riccetti, María Fernanda Melgar. "Educación superior, prácticas creativas y pandemia: Un estudio con profesores argentinos", CPU-e, Revista de Investigación Educativa, 2023<br>Publication                            | <1 % |
| 113 | Susana Edita Paredes-Díaz, Cinthya S. Neglia-Cermeño, Elvira del P. Vidal-Cabrera, Lurdes G. Lescano-Pereda et al. "Eating Habits,   | <1 % |

---

Nutritional Status in Pregnant Women and Weight of Newborns, La Libertad - Peru", Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 2023

Publication

---

114 Víctor Juan Vera-Ponce, Fiorella E. Zuzunaga-Montoya, Luisa Erika Milagros Vásquez-Romero, Joan A. Loayza-Castro et al. "Geospatial Analysis and Determinant Factors of Comorbidity Presence in Patients with Diabetes", Cold Spring Harbor Laboratory, 2024

<1%

Publication

---

115 Carolina Inostroza, Patricio Carrasco, Marianela Godoy, Gianna Gatti, Beatriz Paulino. "Dental Forensic Kit (DFK®) and Quick Extract™ FFPE DNA extraction kit, a new workflow for obtaining dental DNA for human genetic identity", Journal of Forensic and Legal Medicine, 2020

<1%

Publication

---

116 César Carrillo-García, María del Carmen Solano-Ruíz, María Emilia Martínez-Roche, Carmen Isabel Gómez-García. "Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age", Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2013

<1%

Publication

---

117 Elsa Gabriela Roman-Bautista, Gabriel Eduardo Cortez-Andrade, Raúl González-Salas, Edmundo Daniel Navarrete-Arboleda. "Manifestaciones psicossomáticas del estrés laboral durante la pandemia en los médicos de emergencia", Revista Arbitrada

<1%

---

Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud.  
Salud y Vida, 2023

Publication

---

118 "Inter-American Yearbook on Human Rights /  
Anuario Interamericano de Derechos  
Humanos, Volume 15 (1999)", Brill, 2002 <1 %  
Publication

---

119 "Technology, Sustainability and Educational  
Innovation (TSIE)", Springer Science and  
Business Media LLC, 2020 <1 %  
Publication

---

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off