



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y el síndrome burnout de las enfermeras del servicio  
de cardiología de un instituto especializado de Lima - 2023

**Para optar el título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Cardiología y Cardiovascular

**Presentado Por:**

**Autora:** Lic. Rivas Loa, Melissa Amparo

**Código ORCID:** 0009-0004-9191-9326

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** 0000-0002-6982-7888

**Línea de Investigación General**

Salud, enfermedad y ambiente

**Lima - Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo,... **RIVAS LOA MELISSA AMPARO** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y EL SÍNDROME BURNOUT DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CARDIOLOGÍA DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE LIMA - 2023”**

Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>..... tiene un índice de similitud de (19) (diecinueve) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:281343099 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

**RIVAS LOA MELISSA AMPARO** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....43105888

Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI: .....09542548

Lima, ...29...de.....octubre..... de.....2023...

## ÍNDICE

	Pag
Índice	iii
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	8
1.5.3 Población o unidad de análisis	8
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	21

2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específicas	21
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1 Técnica	26
3.7.2 Descripción de instrumentos	26
3.7.3 Validación	27
3.7.4 Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	28
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>30</b>
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto	31
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
Anexos	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	49
Anexo 4. Informe de originalidad	51

**RESUMEN**

**Objetivo:** El presente estudio tiene por objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

**Metodología:** En este trabajo se empleará el método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal. Participaron 50 enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios; uno medirá el estrés laboral de la enfermera en sus tres dimensiones que son aspecto físico, aspecto psicológico y aspecto conductual y el otro medirá el síndrome de burnout en sus tres dimensiones que son el agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

**Palabras clave:** Estrés laboral, síndrome de Burnout, cardiología.

**ABSTRACT**

**Objective:** The present research is made to determine the relationship between work stress and Burnout syndrome in nurses of the cardiology area of a specialised institute in Lima – 2023.

**Methodology:** This study used the hypothetic deductive method, quantitative approach, applied type, non-experimental design, correlational level and cross sectional. In this study will take part 50 nurses of the cardiology area of a specialised institute in Lima. It will use the survey as a technique and two questionnaires as an instrument. One questionnaire will measure the work stress in nurses in three dimensions: physical, psychological and behavioral approach. The other questionnaire will measure Burnout syndrome in nurses in three dimensions emotional exhaustion, despersonalization and personal accomplishment.

**Key words:** work stress, Burnout syndrome, cardiology.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

El estrés, así como otras emociones como el miedo y la preocupación, es considerada como una respuesta que se presentan de manera normal ante alguna amenaza percibida o real, y en circunstancias en las que hacemos frente situaciones de incertidumbre o desconocidas. Por ende, resulta ser normal y a la vez comprensible que los individuos puedan experimentar miedo o estrés en cualquier contexto amenazante como fue la pandemia por Covid (1).

Son muchas las causas que originan el estrés, entre ellas se podría mencionar las siguientes: los inconvenientes personales como los conflictos entre los seres queridos, soledad, bajos ingresos, inquietud por el futuro, entre otros; los problemas laborales como los conflictos entre compañeros, elevada exigencia o inseguridad en el trabajo; o la presencia de amenazas relevantes en la comunidad como la violencia, alguna enfermedad o pandemia, escases de propuestas económicas (2).

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial de la Salud), la pandemia por la cual hemos pasado nos ha puesto en niveles muy elevados de estrés a nivel psicológico sobre todo el personal de la salud que estuvo expuesto a situaciones de gran exigente demanda en los establecimientos de salud y durante largas jornadas; este equipo de salud se encuentra con el temor latente de volver a estar expuestos a una enfermedad mientras se encuentren separados de sus núcleos familiares y con el riesgo de enfrentar la estigmatización social. Previamente al inicio de la pandemia por covid, los profesionales de la salud ya pasaban por situaciones de gran riesgo de suicidio a lo largo de todo el mundo. En una

investigación reciente en Europa, respecto a los profesionales de la salud se llegó a la conclusión que, durante la pandemia, uno de cada cuatro personas se encontraba ya pasando por casos de depresión y ansiedad, y uno de cada tres personas, padecía insomnio. La OMS dio a conocer el aumento de situaciones de acoso verbal, discriminación y violencia física entre el personal de la salud debido a la pandemia por covid (3).

El medio ambiente laboral en los establecimientos de salud llega a exponer a las enfermeras, todos los días, a riesgos de carácter ocupacional, especialmente a los psicosociales, puesto que se encuentran sometidos a situaciones laborales intensas desde el punto de vista psicológico, ocasionado por la convivencia con circunstancias relacionadas al sufrimiento y a la muerte, incremento de la demanda de pacientes, los turnos de trabajo prolongados, conflictos en las relaciones con las demás personas, la falta de reconocimiento en el trabajo y el poco valor que se le da al profesional. Desde esta perspectiva, algunas investigaciones han evidenciado que los factores de estrés mencionados originan enfermedades mentales en las enfermeras, ocasionando el aumento de absentismo laboral e incapacidad ante las tareas encomendadas (4).

De acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en lo que respecta a la Salud mental de los trabajadores es un tema relevante, además indica que el síndrome de Burnout viene a ser un factor multidimensional cuyo origen sería multifactorial, puesto que coloca en situación de riesgo la condición de salud de los colaboradores; a ello se suma la disminución del rendimiento en el trabajo, afecta su comportamiento y desarrollo profesional, hace que se presenten características diferentes a la personalidad, las relaciones con los demás se ven afectadas; todo ello va a afectar su salud, sus ingresos económicos, el logro de metas individuales e institucionales (5). La OIT asimismo refiere que un tercio de la población

económicamente activa presentan este trastorno llamado estrés laboral, en los países desarrollados siendo un problema por sus cifras alarmantes (6).

Una investigación llevada a cabo en el Reino Unido el 2020 publicado por el International Journal of Nursing Studies analizó el impacto de tener turnos de 12 horas en lugar de turnos de 8 horas. Encontraron que las enfermeras en turnos prolongados aumentaron su tasa de ausencia por enfermedad en aproximadamente 12 horas de ausencia adicional por enfermedad. El exceso de trabajo probablemente está llevando a un aumento de los problemas de salud en este grupo. Por lo tanto, ni las enfermeras ni las instituciones encuentran ningún beneficio en esta práctica (7).

Las enfermeras son una población con alto riesgo de estrés; los datos del Servicio Nacional de Salud de Reino Unido (NHS) publicados en 2018 señalan que el 38% de ellas experimentaron estrés relacionado con el trabajo en 2017 (8).

Las enfermeras no se contuvieron al discutir sus sentimientos con respecto al estado actual de la enfermería: 87% se sienten agotadas (9).

En la India, un estudio identificó que el 87,6% de las enfermeras experimentaban estrés, en el que el 2,1% tenía estrés severo. Otro estudio encontró que el 92% de las enfermeras tenían estrés, de las cuales el 52% tenía estrés severo. Estos hallazgos indican una alta prevalencia de estrés vinculado al trabajo entre las profesionales de enfermería en la India y exigen la necesidad de una mayor exploración del estrés en el trabajo y los factores vinculados a ella (10).

Un estudio realizado en China evidenció que el 27,39% de los 230 trabajadores que laboran como personal de salud presentaron trastornos relacionados al estrés; además los trabajadores del sexo femenino presentaron mayor puntuación al compararlos con el personal médico (11).

En una investigación ejecutada en un hospital del Ministerio de Salud de la ciudad de Arequipa en Perú en el 2018 se encontró una relación directa entre el síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral; además, el 40% de los profesionales de enfermería han referido presentar sobrecarga laboral severa; por otro lado, el 60% indicaron presentar una carga severa; en cambio en el Seguro Social de Salud – ESSALUD - en el 2012, detectaron que 52 % de las profesionales de enfermería mostraron una percepción de sobrecarga laboral relacionada al síndrome de Burnout (12).

Si bien es cierto, en nuestro país el número de profesionales de la enfermería va más allá de los 100 mil (13). La cantidad de profesionales actualmente no llegan a cubrir las necesidades de atención de la población, por lo que se considera insuficiente; esta realidad tiende a empeorar por una inadecuada distribución de los profesionales en todo el país: por ejemplo en cuanto a las regiones, en Madre de Dios solamente cuentan con 325 profesionales de enfermería inscritas; en Amazonas se cuenta con 571; mientras que en Lima superan los 35 mil, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (14).

Si bien diversos sectores socio laborales han estado al frente de la lucha para responder al aumento desmesurado de nuevos casos de COVID-19, es el sector salud el más afectado, en donde los trabajadores de salud se enfrentan constantemente a diversos tipos de condiciones médicas, leves o fatales, pero el riesgo de adquirir la enfermedad significa que se encuentran expuestos a una variedad de tensiones, efectos fisiológicos y psicológicos (15).

Dentro de estas problemáticas fue necesario cumplir ciertas medidas dadas por el MINSA para aminorar la cantidad de enfermas por covid, como sucede en el caso de la distancia social, que es una medida necesaria que también tuvo su contra, como la situación que las personas se sentían aisladas y solas; por ende, aumentó la posibilidad de sufrir ansiedad y estrés con el curso del tiempo (16).

Aunque el tema del estrés ocupacional y el del síndrome de burnout en enfermeras son tópicos que la literatura aborda y relaciona, las investigaciones relacionadas con la calidad de vida de los pacientes aún se consideran incipientes de manera principal entre los profesionales de las instituciones hospitalarias filantrópicas. De esta manera, los estudios relativos a estos temas concederán información a los gestores para que planifiquen en relación a la prevención del síndrome de Burnout y puedan producir beneficios en favor de las enfermeras de los establecimientos de salud.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre estrés laboral y síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre ambiente físico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?

¿Cuál es la relación entre ambiente psicológico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?

¿Cuál es la relación entre ambiente social y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre estrés laboral y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre ambiente físico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Determinar la relación entre ambiente psicológico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Determinar la relación entre ambiente social y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica**

La importancia y razón de ser de la investigación se encuentra en la aportación que pretende dar a nivel conocimientos que contribuirá para el afianzamiento de temas como el estrés

laboral y síndrome de burnout que, si bien es cierto muchos estudios hacen referencia a lo mismo, son a nivel conceptual diferentes en su significado y en sus manifestaciones físico, psicológico y fisiológico. Esta diferencia está señalada por organismos internacionales, pero lamentablemente se piensa que se refieren a un mismo tópico. Este estudio busca aportar teóricamente en esa distinción para que futuras investigaciones puedan nutrirse de los aportes que puedan encontrar en este trabajo.

#### **1.4.2 Metodológica**

El trabajo utilizará criterios de tipo metodológico establecidos dentro del sistema científico, los que conlleva a obtener resultados fiables que se plasman al momento de emplear cuestionarios que han pasado por un proceso de validación y confiabilidad, con el objetivo de lograr resultados fidedignos. De igual forma, podrá ser empleado como antecedente en investigaciones futuras a nivel nacional o internacional.

#### **1.4.3 Práctica**

Los resultados que van a ser conseguidos del presente estudio contribuirán a fortalecer las estrategias que se puedan plantear en cada establecimiento de salud; de igual manera, los conocimientos y teorías que contiene el presente trabajo podrán ser utilizados como fuente de información y consulta para otros investigadores en el ejercicio profesional o en algún otro trabajo de investigación.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1 Temporal**

Este estudio se ejecutará entre los meses de marzo a agosto de 2023.

### **1.5.2 Espacial**

Será aplicado a profesionales de enfermería del servicio de cardiología de un instituto especializado que se encuentra ubicado en la provincia y departamento de Lima – Perú.

### **1.5.3 Unidad de análisis**

Se contará con la participación de enfermeras y enfermeros del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Vidotti et al. (2019), realizaron un estudio en España que tuvo por objetivo “*analizar la ocurrencia del síndrome de burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería*”. Emplearon el método transversal aplicado a 502 enfermeras de un nosocomio filantrópico quienes completaron el Maslach Burnout Inventory, el Demand Control Support Questionnaire y el Whoqol-Bref. Resultó el burnout con 20,9%; las dimensiones se relacionaron con una alta demanda, un bajo control sobre el trabajo, el poco apoyo social recibido y menores percepciones en la calidad de vida física, psicológica de las relaciones interpersonales y del ambiente de labores. La conclusión a la que llegó fue que ambas variables se relacionan en alto nivel y a la percepción negativa de la calidad de vida de las enfermeras (17).

Sarsosa y Charria (2018), Colombia, trabajaron el objetivo “*Identificar el nivel de estrés y los factores psicosociales que afectan al personal de salud de cuatro Hospitales Públicos de Colombia*”. La investigación hizo uso del método cuantitativo, descriptivo y transversal. Participaron 595 trabajadores de la salud quienes completaron un cuestionario del Ministerio de Protección Social que busca determinar el nivel de estrés y los factores psicosociales que lo generan. Como resultados se pudo conocer que los trabajadores de los cuatro Hospitales Públicos donde se realizó el estudio presentan alto nivel de estrés asociados a las características psicosociales del ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven. Se concluyó que la exposición a enfermedades contagiosas genera alto nivel

de estrés en las enfermeras que ofrecen los servicios de salud siendo el factor psicosocial más predominante la ansiedad (18).

Rivas y Barraza en el año 2018 en México plantearon un estudio cuyo objetivo fue “establecer si los factores labores del profesional de enfermería influyen en el Síndrome de *Burnout*”. Metodológicamente fue un estudio de correlación, no experimental y transversal en la que se utilizó en instrumento Maslach Burnout Inventory y fue aplicado a 204 enfermeros; las dimensiones del Burnout presentaban una media 2.27 (56%), 1.84 (46%), y 1.61 (40%) en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal respectivamente, siendo el turno de trabajo, el factor que más determinó la presencia del síndrome, concluyendo que la condición laboral predispone la formación del Burnout y por ende influye en su desempeño como trabajador de salud (19).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Silva (2018) llevó a cabo una investigación en Lima que tuvo como objeto “determinar los estresores laborales relacionados al síndrome de *Burnout* en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales de un hospital nacional de Lima, Perú, 2017”. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal donde participaron 47 enfermeras; se aplicó 2 instrumentos. Se mostró que 46% de enfermeras presentan alto nivel de estrés laboral y respecto a sus dimensiones despersonalización se encontró un alto nivel de estrés (39%), satisfacción por el trabajo mostraron un nivel medio (76%) y en satisfacción laboral, un nivel alto (52%) (20).

Bayona y Ccala (2018), llevaron su investigación con el objetivo de *“determinar la relación entre el nivel de respuesta emocional al estrés laboral y en el nivel de Síndrome de burnout de la enfermera en los Servicios Críticos del Hospital Regional del Cusco – 2016”*. En ella emplearon el método descriptivo, correlacional y transversal; participaron 60 enfermeras; fueron aplicados los cuestionarios sobre datos sociodemográficos y laborales, el de respuesta emocional al estrés laboral y de Maslach Burnout Inventory. Entre los resultados se encontró que 53,4% de enfermeras presentaron respuesta emocional al estrés laboral que sería una escala media y el 23,3% un nivel alto y bajo; sobre el burnout, se evidenció un nivel alto (10%), medio (73,3%) y bajo (16,7%). La conclusión fue que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables (21).

Paucar y Valladolid (2020), en Lima ejecutaron una investigación para *“determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliatti Martins”*. Usaron la metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal en la cual participaron 70 profesionales de la salud; se aplicó un cuestionario y la prueba de Maslach Burnout Inventory. Se mostró que existe correlación significativa entre las variables (22).

Hurtado (2018), en su investigación realizada en Lima se planteó como objetivo *“determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV, 2017”*. Se empleó el método hipotético deductivo, básico, correlacional, no experimental, transversal. Participaron 90 enfermeras quienes completaron dos cuestionarios. La conclusión fue que existe relación significativa entre las variables (23).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Variable estrés laboral**

#### **Definición**

El estrés conceptualmente se remonta al año 1930 donde Hans Selye, un austriaco, estudiante de medicina, dijo que todos los pacientes por su enfermedad presentan ansiedad la necesidad de saber sobre su situación. En donde el estrés se observó que tiene características frecuentes y comunes como letargo, pérdida de peso y astenia. Selye desarrolló el famoso experimento que desarrollo en ratas donde se evidencio que las hormonas suprarrenales atrofiaban el sistema linfático generando además úlceras por el sistema gástrico. La totalidad de estos cambios orgánicos llamados Dr. Selye "Estrés biológico". Luego argumentó que enfermedades desconocidas como del corazón, hipertensión, trastornos psiquiátricos son simplemente el resultado de cambios fisiológicos debido a la exposición a largo plazo a una presión constante, y que estos cambios pueden ser genéticos o constitucionales (24).

El estrés viene a ser una respuesta no específica por parte del organismo ante un estímulo que demanda signos negativos y como respuesta el organismo somatiza síntomas de aumento en la presión arterial, aumento del pulso, de la actividad cardíaca y hormonal. El estrés tiene su origen en situaciones particulares que le suceden al sujeto que las valora y cuando exceden de su alcance se desencadenan aspectos psicológicos, emocionales y cognitivos que alteran su bienestar personal. En este sentido, el estrés es un estado desarmonizado de amenaza homeostática, donde el cuerpo y la mente se revela, protesta y le pasa factura (25).

El estrés en el campo laboral también, representa un problema de salud pública y en la actualidad es investigado en los diferentes campos laborales por la necesidad de poder reconocer el efecto del estrés laboral en la salud física-mental del trabajador. En este marco, la OMS y OIT indican que los factores adversos que se producen en el centro de trabajo son los que se asocian con el estrés laboral.

Las personas que presentan estrés laboral muestran síntomas de irritabilidad, desmotivación, cansancio, disminución en sus capacidades funcionales y bajas en su productividad que les produce enfermedades psicológicas y mentales. El estrés laboral ha sido conceptualizado como una reacción adversa del trabajador motivada por requerimientos y presiones que dejan de ajustarse a sus capacidades y/o falta de recursos en el medio de trabajo que los incapacita para poder afrontar la situación y que conllevan a un desequilibrio del esfuerzo-recompensa esta falta de equivalencia produce estados de angustia con reacciones negativas de tipo emocional y fisiológicas, impidiéndole al trabajador desempeñarse óptimamente (26).

El estrés de origen laboral definitivamente tiene la capacidad de afectar la calidad de vida del individuo y los resultados de su productividad en el trabajo, debido a que se produce un impacto en la salud del trabajador y, como consecuencia de ello, también queda impactado el sistema económico de la institución a la que pertenece. La sobrecarga continua de trabajo, las responsabilidades y funciones excesivamente rutinarios y el trabajo bajo presión, pueden llegar a producir estados de fatiga crónica y actitudes de pasividad del colaborador.

En la profesión de enfermería, el estrés laboral se relaciona con el centro laboral debido a que la profesional dedica gran cantidad de su tiempo en actividades inherentes a sus

funciones; en los horarios nocturnos, el profesional tiene que aprender a adaptarse a otro lugar diferente a su hogar y lo que ello implica como la convivencia con otros individuos, realizando prolongados recorridos desde su hogar hasta el centro de labores. Por esta razón, el estrés termina por afectar su salud integral en lo físico, psicológico y social, de igual forma en su desempeño laboral (27).

#### **2.2.2.4. Tipos de estrés laboral:**

**a.-Estrés laboral episódico:** se da que el estrés se presenta en corta duración por una causa oportuna. Por ejemplo, consejos prácticos para la ejecución de proyectos, anuncios de falta de estabilidad laboral, entre otros. En este caso el nivel de estrés es moderado y generalmente desaparecen cuando la situación lo hace

**b.-Estrés laboral crónico:** Este tipo es duradero y peligroso porque sus efectos son acumulativos. Es causada por el constante bombardeo de acortares estresantes que ocurren en el ambiente de trabajo

**c.- Eustrés o estrés positivo:** Este durará mientras no se abruma. Como el estrés de iniciar un reto o proyecto profesional. Es la cantidad de estrés requerida para generar la atención necesaria para el desempeño tanto físico como mental, lo que da el causal de una mayor productividad.

**d.- Distrés o estrés negativo:** Ocurre la persona se siente abrumado por una situación. El impacto puede ser negativo puesto que no finaliza en el trabajo sino que el estrés le continúa en sus hogar. Uno de las situaciones podría ser cuando se solicita realizar un trabajo en poco tiempo, o con conocimientos insuficientes, o por ser una actividad poco estimulante. El estrés negativo genera un nivel alto de carga laboral que no es reversible, lo que causa trastornos físicos como psicológicos, afectando la productividad de la persona (28).

### **Fases del estrés laboral**

El estrés laboral se puede presentar en 3 fases, a saber:

**a.- Fase de alarma:** Esta primera parte el cuerpo comienza a liberar cortisol, adrenalina y otros neurotransmisores que afectan al organismo con taquicardia, aceleración de la respiración, presión arterial alta y ansiedad. Esta fase puede tomar poco tiempo de duración. Sucede cuando la persona ve una situación de amenaza.

**b.- Fase de resistencia:** Sucede cuando la situación que nos causaba estrés se alarga en el tiempo; aquí el cuerpo entra en una situación de resistencia activa para evitar el cansancio excesivo. Luego el organismo se estabiliza y los síntomas se van reduciendo. Puedes atacar los tensores directamente o usarlos para llenar tu energía y aumentar tu productividad y creatividad. Si la tensión persiste esta causará daños fisiológicos o psicológicos.

**c.- Fase de agotamiento:** En esta última fase sucede la conclusión de los recursos físicos y biológicos del individuo. El nivel de estrés es tan fuerte que el cuerpo no puede resistirlo y puede llegar a un colapso con consecuencias físicas y emocionales graves y también conllevar el desarrollo de alguna enfermedad (29).

### **Dimensiones del estrés laboral**

El estrés laboral tiene tres dimensiones:

- a. **Ambiente físico.** Se puede entender como un estresor que hace relación a la carga laboral, diversas tareas delegadas y responsabilidades asumidas, al personal de turno, la carencia de tiempo para poder atender a los pacientes y para lograr el cumplimiento de las intervenciones de enfermería correspondientes (30).

Igualmente, hace referencia a las circunstancias generadas dentro del ambiente de trabajo, esto quiere decir, la infraestructura, las instalaciones en el ambiente laboral, el equipamiento y los materiales proporcionados, etc. (31).

- b. **Ambiente psicológico.** Hace referencia a las tensiones que hayan sido originadas debido a algún estímulo sucedido sea interno como también externo que sean desencadenantes de situaciones o procesos mentales en el individuo y que estén relacionados con las intervenciones que afectan a los pacientes, el afrontamiento del fallecimiento de algún paciente u ofrecer apoyo emocional a los familiares (32).

De igual forma se refiere a aquellas circunstancias en las que se origine algún malestar en el trabajo que vaya a afectar de manera directa la emocionalidad del individuo. Con referencia a los servicios de salud, existe la posibilidad de que surjan casos vinculados al sufrimiento o muerte del paciente, carencia de recursos humano y falta del equipamiento necesario para atender, entre otros (31).

- c. **Ambiente social.** Entendido como el hecho de encontrarse expuesto ante las críticas de los otros compañeros de trabajo; estos comentarios pueden afectar la autoestima y la confianza de las personas de forma desfavorable; puede también darse cuando se reciben comentarios negativos de alguien que forma parte del equipo de trabajo, cuando hay algún tipo de problemas con alguna autoridad, cuando está la presencia del miedo a hacer alguna negligencias en las intervenciones, asimismo, miedo a realizar las rotaciones del servicio (33).

También hace referencia a las relaciones interpersonales en el centro laboral, con sus colegas o trabajadores de relación vertical como horizontal. Sobre el área de salud, tenemos las relaciones entre enfermeras y entre estas y el personal técnico, con médicos, químicos, psicólogos, entre otros (31).

## **2.2.2 Variable Síndrome de Burnout**

### **Definición**

El Burnout tuvo su inicio en las investigaciones realizadas desde 1974 con el psiquiatra Hebert Freudenberger, quien publicó un artículo donde informaba sobre los voluntarios que prestaban sus servicios en una clínica de adicciones en New York y presentaban pérdida de energía que los llevaba a un agotamiento emocional, falta de interés, de motivación y de compromiso por las labores que realizaban hasta el punto de presentar síntomas psicológicos y físicos. Este fenómeno fue denominado “burnout”. La psicóloga Christina Maslach y otros colaboradores tomaron en cuenta que los profesionales sanitarios presentaban cuadros como sentirse emocionalmente exhaustos, sentimientos negativos hacia los pacientes, percepciones disfuncionales con sus colegas a lo que llamas burnout y detectan la tridimensionalidad del síndrome que es el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización de aquellos que trabajan con personas (34).

El síndrome de burnout es conocido como una respuesta crónica frente a alguno factores causantes del estrés en el área laboral como resultado de conflictos prolongados durante el proceso de adaptación en el trabajo, el cual origina fatiga a nivel psicológico, físico y emocional; los trabajadores que experimentan este síndrome manifiestan una sensación de derrumbe o de quemarse y tener pocos recursos para responder de manera adaptativa, llegan a hacer rutinario sus labores cotidianas y a nivel social se perciben como marginados por parte de los demás y hasta el punto de estar abrumados. El Síndrome de burnout en las profesionales de enfermería llega a afectar a este grupo profesional quienes se encargan de atender a otras personas; por esta razón se presenta de forma crónica el estrés, porque se encuentran sometidas a requerimientos prolongados en el trabajo. Las enfermeras y enfermeros necesitan generar un nivel de adaptación que les permita hacer frente a la

sobrecarga laboral, las exigencias propias del área de cuidados intensivos los cuales se basan en el trabajo bajo presión, donde el equipo de trabajo está sobre exigido con el fin de poder dar cumplimiento a sus respectivas funciones dentro de la jornada laboral y muchas veces terminan por postergar su espacio destinado al descanso y la alimentación; el resultado de ello es que termina por afectar el rendimiento laboral, puede condicionar que aparezca alguna enfermedad y también se vuelven más sensibles en su forma de responder a los demás (35).

### **Dimensiones de la variable Síndrome de Burnout**

#### **a. Agotamiento emocional**

El agotamiento o cansancio emocional es una de las dimensiones del Burnout que enfatiza la disminución o la ausencia de las emociones del profesional en el desarrollo de sus acciones en el centro de trabajo. Es decir, el trabajador hace referencia a sentirse agotado emocionalmente debido a las acciones que desarrolla y al respecto siente que no puede ofrecer emociones dentro de la ejecución de sus acciones o atenciones (36).

Al respecto estos síntomas empiezan a desgastar a la persona de manera paulatina en relación a que los mecanismos que regulan y afrontan estas situaciones se van debilitado. Asimismo, es menester que todos los que trabajan manejan cierto nivel de estrés propio de cada profesión; no obstante, dicha habilidad va disminuyendo cuando dicho estrés se vuelve crónico y no es manejado de forma óptima, porque también se dará el caso en que el manejo de estrés se puede concretar una actividad rutinaria y las personas dejan involucrarse de forma afectiva con su entorno (37).

#### **b. Despersonalización**

La despersonalización es una de las dimensiones del Burnout que referencia a aquel comportamiento en el cual el trabajador que ofrece la atención presenta una actitud negativa y no refleja sentimientos relacionados a ellos, es decir al no presentar sentimientos que permitan comprender la situación de las personas a quienes se ofertarán las atenciones, esto originará un trato no cordial e irrespetuoso que concluirá en una atención negativa y despersonalizada. En dicho sentido los trabajadores que presenten dicho síntoma lo reflejarán mediante acciones de maltrato psicológico y emocional que en algunos casos puede conllevar a un maltrato físico (17).

### **c. Falta de realización personal**

La falta de realización personal es una de las dimensiones del Burnout a aquella autoevaluación negativa que se realiza el trabajador en relación a sus actividades desarrolladas en su centro de labores, debido a que percibe la sensación de un conjunto de incapacidades que posee al realizar sus acciones o atenciones debido a una falta de conocimiento, escasa práctica en su actividad, o el simple hecho de tener miedo a ejecutar una actividad lo que hace sentir a la persona un grado de insatisfacción propia en cuanto a su desarrollo profesional y en su centro de labores (38).

En tal contexto se puede apreciar a un conjunto de profesionales que realizan sus atenciones de forma desmotivada, temerosa, conflictiva y con un bajo desempeño que afecta de forma directa en el trato con los pacientes o personas que reciben la atención, además de las relaciones entre el equipo multidisciplinario con el que trabajan, concluyendo en una atención de baja calidad y una baja calidad de vida a nivel profesional (39).

### **2.2.2.2 Teoría de enfermería**

En 1970, Callista Roy desarrolló el Modelo de Adaptación que sugiere que la capacidad de responder ante la adaptación promueve la integridad del individuo hacia las metas de salud y bienestar de su especie. Su modelo proporciona un mayor nivel de comprensión sobre el rol que cumple las enfermeras y sus intervenciones, y el autocuidado que generan para evitar que el estrés las domine. Por tanto, creemos que este modelo es esencial para relacionarlo con el manejo del estrés.

Mientras Roy estaba de albores en la enfermería observó la resiliencia y la capacidad de los menores para la adaptación a los grandes cambios tanto físicos como emocionales y quedó particularmente impresionada con el nivel de adaptación que es uno de los componentes esenciales en la supervivencia del hombre. Siendo ello importante ya que el tema del estrés tiene un origen emocional y psicológico y depende mucho de las personas y su poder de afrontamiento, así como de adaptación para poder sobreponerse a diversas situaciones considerando su salud e integridad (40).

En esta teoría Roy, se describe a los individuos como elementos holísticos que trabaja de manera fluida como una unidad con un objetivo específico. De igual manera, la especie humana tiene la facultad de poder adaptarse a diferentes circunstancias mediante los procesos de aprendizaje que van adquiriendo con la experiencia; por esta razón, la profesión de enfermería considera a los individuos como seres únicos con autonomía y además son parte de una unidad inseparable; sin embargo, cada uno vive sus propias circunstancias y hechos que son diferentes de los demás. Es así que al realizar la evaluación de los pacientes, es menester hacerla de forma integral, pues así se conocerá mejor su estado de salud como

también la forma en que percibe su misma situación y cómo lo afronta; esta visión de la enfermera le dará una mejor cuidado y atención. Es importante desarrollar estrategias más eficientes y un trabajo conjunto y correlacional entre el paciente y la enfermera, donde el objetivo se base en la promoción de la adaptación a la situación para lograr un bienestar en la salud (41).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación significativa entre el ambiente físico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el ambiente físico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

##### **Hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el ambiente psicológico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

### **Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación significativa entre el ambiente social y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el ambiente social y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

La presente investigación empleará el método hipotético-deductivo puesto ya que está enfocado en el análisis de las teorías desde la perspectiva práctica a un problema científico con el fin de contrarrestar una hipótesis la cual será aceptada o rechazada (42).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

El enfoque a utilizar será cuantitativo que tiene por objetivo recopilar y analizar datos numéricos con el objetivo de encontrar algún patrón y promedio, hacer alguna predicción, probar alguna relación causal y generalizar resultados (43).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El estudio será de tipo aplicada puesto que necesita del conocimiento y teoría que se va a conseguir para llevarlos a aplicar en situaciones específicas y en situaciones de práctica (44).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño a utilizar será no experimental ya que no puede tener control, ni manipular o alterar la variable; solamente se basa en la interpretación, observación o interacciones para lograr conseguir una conclusión (45).

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Este término se refiere a cualquier grupo completo con al menos una característica en común; es decir, es un conjunto completo de elementos de la cual se extrae datos para realizar un estudio estadístico (46).

En este sentido, la población estará conformada por profesionales de enfermería de un hospital de Lima que son un total de 50 enfermeras.

**Muestra:** La muestra constituye aquella cantidad de la población del estudio que tiene las características importantes para poder representarla (47). Puesto que la cantidad de la población es mínima, no se empleará muestra puesto que se utilizará la totalidad de la población, es decir 50 enfermeras.

**Muestreo:** En este caso estaremos frente a un tipo denominado muestreo censal, donde la población coincide con la muestra.

## **Criterios de selección**

### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que conformen del equipo de salud del servicio de cardiología.
- Enfermeras que firmen el formato de consentimiento informado y muestren su voluntad de tomar parte en el estudio.

### **Criterios de exclusión**

- Aquellas profesionales que no estén en el momento de la toma de la muestra.
- Aquellas que no quieran formar parte del estudio.
- Aquellas que no pertenezcan al área de cardiología.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Estrés laboral	Constituye una forma de responder propia de la persona desde el punto de vista fisiológico, psicológico y conductual donde se pretende acomodar a presiones propias como a presiones externas (48).	Para considerar al estrés laboral y a las causas se tomó como referencia a la Escala de Estrés de la Enfermera de Pamela Gray-Toft y James Anderson. Para el presente trabajo se tomarán en cuenta las siguientes dimensiones: ambiente físico, psicológico y social.	Ambiente físico  Ambiente psicológico  Ambiente social	Carga de trabajo Tareas realizadas Gestión del tiempo laboral Personal insuficiente  Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el puesto laboral  Problemas con los médicos Problemas con otros miembros del equipo de enfermería	Ordinal	Nunca (1) Ocasionalmente (2) Frecuentemente (3) Muy frecuentemente (4)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Es una respuesta incorrecta que se da ante un estrés crónico laboral y presenta tres síntomas específicos: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (50).	Es el conjunto de información que refiere la enfermera sobre las características que tiene el Burnout y que se medirá a través de un cuestionario obteniendo valores finales de bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Falta de realización personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9  10, 11, 12, 13, 14  15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	Ordinal	Bajo Medio Alto

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

La técnica a emplear para recoger datos para la presente investigación va a ser la encuesta.

#### 3.7.2 Descripción de instrumentos

##### Instrumento 1

El instrumento que medirá el estrés laboral es un cuestionario adaptado del Nursing Stress Scale de Pamela Gray-Toft y James Anderson y que fuera adaptado por Collana en el 2016 en el Perú. El cuestionario consta de 16 preguntas que van a medir tres dimensiones a saber: ambiente físico, ambiente psicológico y ambiente social. Consta de una escala de Likert: Nunca (1), ocasionalmente (2), frecuentemente (3) y muy frecuentemente (4) (49).

## **Instrumento 2**

El instrumento que se designará para medir el Síndrome de Burnout será el denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual comprende 22 ítems categorizados en 3 dimensiones como son el agotamiento emocional, el cual comprende 9 ítems, la despersonalización que abarca 5 ítems y la falta de realización personal que cuenta con 8 ítems, los cuales en conjunto tendrán como valores finales el síndrome de Burnout en un nivel alto, medio y bajo (50).

### **3.7.3 Validación**

#### **Instrumento 1**

El proceso de validación fue a través del juicio de 3 expertos: Mg. Donet Orrego, Mg. Pachas Barrionuevo y Mg. Morán Bobadilla (49).

#### **Instrumento 2**

En relación a la validez del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se señala que cuenta con criterios de validez de forma nacional e internacional, siendo validado por Rivera et al. en México con un valor de rango de cargas factoriales comprendido entre 0.42 – 0.84 el cual otorga una validez aceptable y en Perú fue validado por Llaja, Sarria y García quienes validaron el instrumento mediante 15 jueces expertos (Profesionales de la salud y Psicólogos clínicos) el cual presenta una varianza mayor 40% y brinda una validez aceptable (50).

### **3.7.4 Confiabilidad**

#### **Instrumento 1**

El cuestionario pasó por una prueba piloto con 10 personas. La confiabilidad se efectuó mediante alfa de Cronbach y obtuvo el valor de 0,877. Esto quiere decir que el instrumento es confiable (49).

## **Instrumento 2**

En relación al cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se menciona que la confiabilidad determinada de forma internacional por Rivera et al en México fue mediante un valor de 0.885 y en el Perú la confiabilidad determinada por Llaja et al. fue de 0.80, es decir muestra un nivel de confiabilidad aceptable (50).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se procederá a solicitar la autorización al director del establecimiento de salud para poder tomar los instrumentos. Una vez conseguido el permiso y previa coordinación con la jefa de enfermeras del hospital, se procederá a aplicar las pruebas a cada uno de las enfermeras, quienes previamente deberán ser orientadas y luego firmarán el consentimiento informado. Al terminar el proceso para recolectar datos, se procederá al procesamiento mediante el software estadístico Microsoft Excel 2021 y el Programa Estadístico SPSS versión 26.0; asimismo, se analizarán las frecuencias y promedios que serán reportados en tablas y figuras descriptivas e inferenciales y para calcular la contratación de la hipótesis se aplicará la Prueba de Correlación de Spearman ( $R_h0$ ) para determinar la relación entre las variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para esta investigación se contará con la presencia del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener. De igual forma, el presente trabajo cumplirá con la presencia

de los principios bioéticos de Belmont durante el desarrollo del trabajo:

**Autonomía.** Se procederá a respetar la decisión consciente y libre de las profesionales de enfermería para firmar el formato de consentimiento informado y querer contribuir con el desarrollo de la investigación.

**Beneficencia.** Se reconoce que de los resultados del presente trabajo se revertirán en favor de las enfermeras del establecimiento de salud que han participado en esta investigación.

**No Maleficencia.** Esta investigación no causará daño ni perjudicará a las enfermeras y enfermeros que participen voluntariamente ya que sus datos personales se mantendrán en absoluta reserva luego de haber firmado el formato de consentimiento informado.

**Justicia.** Las enfermeras que han decidido tomar parte del presente trabajo serán tratadas con total libertad y sin ánimo de imponer alguna condición ni tampoco se les tratará con discriminación por algún factor relacionado a su economía, sexo, raza, edad, creencia religiosa y posición política.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Identificación de situación problemática			x	x	x																					
Recolección de material bibliográfico			x	x	x	x	x	x																		
Construcción del problema y marco teórico			x	x	x	x	x	x																		
Elaboración de la justificación				x	x	x	x	x																		
Redacción de objetivos				x	x	x	x	x																		
Elaboración de la metodología				x	x	x	x	x																		
Determinar la población y muestra y muestreo					x	x	x	x																		
Establecimiento de técnicas e instrumentos para recolectar datos					x	x	x	x																		
Redacción de aspectos éticos						x	x	x																		
Determinación de técnicas de análisis							x	x																		
Elaboración de propuesta administrativa							x	x	x	x																
Redacción de anexos							x	x	x	x	x															
Presentación del proyecto para la aprobación										x	x	x	x													
Aplicación de instrumentos													x	x	x	x	x									
Elaboración de conclusiones																x	x	x	x	x						
Sustentación																					x	x				

#### 4.2. Presupuesto

	Ítems	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
<b>Servicios</b>	Trabajo de tipeo	Hoja	300	2.00	600.00
	Servicio de internet	Horas	100	6.00	600.00
	Encuadernación	Unidad	06	60.00	360.00
	Viáticos	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	10.00	1,000.00
	<b>Subtotal</b>				
<b>Recursos materiales</b>	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	<b>Subtotal</b>				
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>				<b>COSTO (S/.)</b>
1	Servicios				3,560.00
2	Recursos materiales				320.00
<b>TOTAL</b>					<b>3,880.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Mentalhealth and COVID-19. 2020. Disponible en: [Mental health and COVID-19 \(who.int\)](https://www.who.int/mentalhealth/covid19)
2. Organización Mundial de la Salud. En tiempos de estrés haz lo que importa: una guía ilustrada [Doing what matters in times of stress: an illustrated guide]. Ginebra, 2020. Disponible en: [9789240009561-spa.pdf \(who.int\)](https://www.who.int/publications/m/item/9789240009561-spa-pdf)
3. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar a de los pacientes. 2020. Disponible en: [OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes \(who.int\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/item/who-ensures-the-safety-of-health-workers-to-protect-patients)
4. Vives A. Estilo de Vida Saludable. Puntos de vista para una opción actual y necesaria. Revista Psicología Científica. 2007. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/estilo-de-vida-saludable/>
5. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés Estrategias sistemáticas de solución de problemas.: Causas estres Labor; 2004
6. Organización Internacional del Trabajo OIT. Estrés Laboral. Organización Internacional del Trabajo. [internet] 2016. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf).
7. Nursing revalidation. Stress and burnout in nurses: how bad is it and what can we do?. Reino unido, 2021. Disponible en: [Stress and burnout in nurses | Nursing Revalidation](https://www.nursingrevalidation.com/stress-and-burnout-in-nurses)

8. National Health Service - NHS England. Our 2018/19 Annual Report. Inglaterra, 2019. Disponible en: [NHS England](#)
9. Gaines K. This is the state of nursing. Nurse.org, Estados Unidos, 2022. Disponible en: [The Nursing Shortage in 2022: Study Reveals Key Causes \(nurse.org\)](#)
10. Hepsi J. Job stress among nurses. Indian Journal of continuing nursing education, India, 2019. Disponible en: [Job stress among nurses Bai J H, Ravindran V - Indian J Cont Nsg Edn \(ijcne.org\)](#)
11. Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP. Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. Revista china de Salud laboral y enfermedades profesionales, 2020. Disponible en: DOI: 10.3760/cma.j.cn121094-20200219-00063
12. Pinto SF. Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche Arequipa; 2017.
13. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2021. [Consultado 3 Nov. 2021]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>.
14. Instituto Nacional de Estadística e Informática. [Internet]. 2020 [Consultado 31 Oct. 2021]. Recursos Humano de Salud. Disponible de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indicetematico/health-human-resources>
15. Pamela IG, Sara GM. Estrés Laboral En Profesionales de la Salud durante la pandemia de covid 19 [tesis Especialidad ] 2021 , internet , disponible en : <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Valero N, Mina JB, Veliz TI, Merchán K M, Perozo AJ. Afrontamiento del COVID-19: Estrés, miedo, ansiedad y depresión. Revista Kamera [ internet] 2020 vol. 48 (1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3745322>

17. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Scielo – Enfermería Global: vol.18 no.55. Disponible en: [Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería \(isciii.es\)](https://doi.org/10.18911/1844-8400.2018.18.55).
18. Sarsosa K. Charria V. Estrés laboral en personal y factores psicosociales que lo asocian en el personal de salud de cuatro Hospitales nivel III de Cali, Colombia. Univ Salud. 2018; 20(1): 44-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
19. Rivas A, Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enfermería Universitaria. 2018; p. 136-146. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1665-70632018000200136](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632018000200136)
20. Silva, G. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. Ciencia y arte de enfermería [Internet]. 2018. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/79>
21. Bayona J. y Ccala A. Respuesta emocional al estrés laboral y síndrome de Burnout de la enfermera en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2016. [Tesis de licenciatura. Repositorio de la Universidad nacional San Antonio Abad]. Cusco, 2018. Disponible en: [Respuesta emocional al estrés laboral y síndrome de Burnout de la enfermera en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2016 \(unsaac.edu.pe\)](https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/document/1000)
22. Paucar, S y Valladolid J (2020). El estrés laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo

- Rebagliati Martins. Repositorio Institucional Digital Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2020. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4505/T061\\_09693314\\_09699550\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4505/T061_09693314_09699550_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Hurtado A. Estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud. Repositorio de la universidad César Vallejo] Lima, 2018. Disponible en: [Hurtado MAC.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
24. Juan S. Estrés Laboral , Hidrogénesis [ revista internet] 2010 , vol.8 N2, disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
25. OMS. En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada. [Internet]. Whashington: Organización Mundial de la Salud; 2020. Disponible en: [https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2)
26. Vidal V. El estrés laboral: análisis y prevención. España: Prensas Universidad de Zaragoza; 2019. 176 p.
27. Campero L., De Montis J., González R. Estrés laboral en el personal de enfermería de alto riesgo. [Tesis de licenciatura. Universidad nacional de Cuyo]. Argentina, 2013. Disponible en: [campero-lourdes.pdf \(uncu.edu.ar\)](#)
28. Fundación Universia. Tipos de estrés laboral: eustrés y distrés , [internet] Chile; octubre 2020; disponible en : <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>
29. Pilar G. Estrés laboral [internet] junio 2018. disponible en : <https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral>

30. National Institute for Occupational Safety and Health. Stress at work. U.S. EEUU: Department of Health and Human Services, Public Health Service; 2000. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB99101>
31. Ortiz D. Estrés laboral. Repositorio de la Universidad San Agustín. 2019, Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Moos C.H. Stress. ; 2017. Elsevier. Recuperado el 07 de febrero de 2023. doi: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05724-2>
33. TJ Shors BH. Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales y del Comportamiento. Estrés, base neural. Elsevier; 2021. Recuperado el 07 de febrero de 2023, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B0080430767035348>
34. Gómez J. Prevalencia e identificación de factores de riesgo de padecimiento del síndrome de burnout en profesionales de enfermería en servicios de oncología. [Tesis doctoral, Universidad de Granada] España, 2017. Disponible en: [Microsoft Word - Tesis FINAL2.docx \(ugr.es\)](#)
35. Verne-Martin E, Vásquez-Manrique JF. Frecuencia del síndrome de burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Neuropsiquiatr R, editor. Lima; 2014.
36. Gago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. 2; 9(4): p. 1-15. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>

37. Durán RR, Gamez TY, Toirac FJ, Toirac TD. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Revista MEDISAN. 2021; 25(2): p. 278-291. Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/2854>
38. Menéndez PT, Calle GA, Delgado JD, Espinel GJ, Cedeño QY. Síndrome de burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. 2018. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccsc/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
39. Yslado MR, Roger NF, Loli PT, Zarsosa ME, Padilla CL, Pinto FI, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Revista Horizonte Médico. 2019; 19(4): p. 41-49. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext)
40. Encarna BA, Mar LF, Flor SV, Sara RG. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo Roy, [internet] 2010 índex enf. vol. 19 N4 disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
41. Díaz de Flores L, Durán de Villalobos M, Gallego de Pardo P, Gómez B, Gómez de Obando E, González de Acuña Y et al. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan [Internet]. 2002 [citado 27 de Agosto del 2021]; 2(1):19-23. Disponible de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en).

42. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. Madrid: McGraw-Hill; 2021. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Gallardo E. Metodología de la Investigación. Lima: Universidad Continental; 2021. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
44. Behar D. Introducción a la metodología de la investigación. 6ta Edición. España: Editorial Shalom; 2008. 138 p.
45. Padua J. Técnicas y metodología de la investigación científica. Distrito Federal: FCE-Colegio; 2019. [https://www.academia.edu/6753716/Tecnicas\\_de\\_Investigacion\\_Aplicadas\\_a\\_las\\_Ciencias\\_Sociales\\_Padua](https://www.academia.edu/6753716/Tecnicas_de_Investigacion_Aplicadas_a_las_Ciencias_Sociales_Padua)
46. López P. Población muestra y muestreo. Revista Punto Cero. 2020. 09(08): 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es)
47. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. 6ta Edición. México: Editorial Mac Graw-Hill; 2014. p.634
48. Cabrera Forneiro J., Fuertes Rocañon J. y Plumed Moreno C. Enfermería legal. Madrid: Universidad Pontificia Comillas; 1994.
49. Alvarez E. Estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional del Cusco 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Repositorio de la Universidad César Vallejo]. Perú, 2021. Disponible en: [Alvarez RE-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)

50. Llaja V, Sárria C, García P. Síndrome del Quemado por Estrés Laboral asistencial.

Muestra Peruana Lima: 2007.

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el aspecto físico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el aspecto físico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el aspecto psicológico y el</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el aspecto físico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecto físico</li> <li>- Aspecto psicológico</li> <li>- Aspecto conductual</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Síndrome de burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de realización personal</li> </ul>	<p><b>Método de la investigación</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p>Corte transversal</p> <p>Correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>50 enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima</p> <p><b>Muestreo</b></p>

<p>¿Cuál es la relación entre el aspecto psicológico y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el aspecto conductual y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023?</p>	<p>síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el aspecto conductual y el síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el aspecto psicológico y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el aspecto conductual y el síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023.</p>		<p>Censal</p>
--	---	--	--	---------------

**Anexo 2: Instrumentos****CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

<b>ESCALA</b>			
NUNCA	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	Presenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
3	No tiene tiempo suficiente para realizar todas las tareas asistenciales y/o administrativas.				
4	La falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
5	La realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
6	La muerte de un paciente me causa estrés.				
7	Ver a un paciente sufrir me causa estrés.				

8	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
9	Que el médico no esté presente en una urgencia médica.				

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: SÍNDROME DE BURNOUT**  
**CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

**I. Introducción:**

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de estrés laboral que le genera el trabajo que realiza en el servicio donde usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

**II. Datos Generales**

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Estado civil				
4. Tiempo de servicio				
5. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

**III. Instrucciones**

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello

al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 1  3 4 5 6

#### IV. Contenido

N°	Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo en el servicio.							
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.							
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							

6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas valiosas en este trabajo.							

20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							

**Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título: “ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CARDIOLOGÍA DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE LIMA – 2023”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CARDIOLOGÍA DE UN INSTITUTO ESPECIALIZADO DE LIMA – 2023”

**Nombre del investigador principal:** Lic. Rivas Loa, Melissa Amparo

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre estrés laboral y síndrome de burnout de las enfermeras del servicio de cardiología de un instituto especializado de Lima – 2023

**Participantes:** Enfermeros del servicio de cardiología

**Participación voluntaria:** si

**Beneficios por participar:** Ninguna

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguna

**Costo por participar:** Ninguno

**Remuneración por participar:** Ninguno

**Confidencialidad:** si

**Renuncia:** No aplica

**Consultas posteriores:** si

**Contacto con el investigador:** celular 987851469. Email: melissarivas2023@gmail.com

### **Declaración de consentimiento**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

-----  
Firma

## TURNITIN

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>Submitted on 1689037982603</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-10-17</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-10-17</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-03-02</b> Submitted works	1%
5	<b>uwiener on 2023-02-16</b> Submitted works	<1%
6	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-17</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-03-05</b> Submitted works	<1%