



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

Trabajo académico

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un hospital de Lima - 2023

**Para optar el título de
Especialista en Enfermería Pediátrica**

Presentado Por:

Autora: Ccorahua Escobedo, Marleny

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6182-0921>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-0917>

Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente

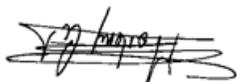
**Lima – Perú
2023**

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

Yo, Ccorahua Escobedo, Marleny, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería Pediátrica de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un hospital de Lima - 2023", Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:284024195, 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(a)
 Ccorahua Escobedo, Marleny
 DNI N° 43620849



.....
 Firma del Asesor
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
 CE N° 003560692

Lima, 01 de Julio de 2023

DEDICATORIA

A Dios por ser el inspirador de mis pensamientos y el motor para siempre seguir adelante y llenar mi vida de felicidad y deseos de superarme.

A mi familia por todo el apoyo y paciencia que me han brindado.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado y acompañado a lo largo de la carrera, ser mi apoyo, mi luz y fortaleza.

A la Universidad Norbert Wiener por darme la oportunidad de enriquecer mis conocimientos y desempeño laboral.

A mi asesor Dr. José Molina por brindarme sus orientaciones para poder culminar este trabajo.

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-0917>

JURADOS

Presidente : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

Secretario : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Vocal : Mag. Yaya Manco, Elsa Magaly

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población o unidades de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis general	17
2.3.2 Hipótesis específicas.....	17
3.METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la Investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de Investigación.....	19
3.4. Diseño de la Investigación	19

3.5. Población, muestra y muestreo.....	21
3.6. Variables y operacionalización de variables	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.1. Técnica.....	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. Cronograma de Actividades.....	27
4.2. Presupuesto.....	28
5. REFERENCIAS.....	29
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	36
Anexo 2: Instrumentos.....	37
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	41
Anexo 4: Informe de originalidad.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El síndrome de Burnout es una enfermedad crónica, conduce al profesional de enfermería hacia agotamiento generalizado y principal causa de bajo nivel de satisfacción laboral. Los hospitales deben generar estrategias, hábitos saludables y evaluar periódicamente. **Objetivo general:** Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023. **Materiales y Métodos:** El estudio se basó en método hipotético deductivo, cuantitativo, correlacional, aplicada, no experimental y transversal. El método planteado permitirá obtener resultados deseados a través de hipótesis. La validación de ambos instrumentos fue aplicado y validado por Quevedo, para el cálculo de la validez, el cuestionario fue sometido a juicio de expertos con valores de 0.89 variable 1 y 0.852 variable 2. Para la confiabilidad del instrumento se determinó el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, los valores oscilaron $\alpha = 0.87$ variable 1 y $\alpha = 0.75$ variable 2. Para los cálculos y análisis estadístico de datos se utilizarán Excel y (SPSS) versión 23.0. El análisis e interpretación de datos se realizarán mediante tablas y gráficos, para calcular la relación de las dos variables significativas se utilizará la Rho de Spearman.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral, Profesionales De Enfermería, Cirugía.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a chronic disease, it leads nursing professionals to generalized exhaustion and is the main cause of low level of job satisfaction. Hospitals must generate strategies, healthy habits and evaluate periodically. **General objective:** Determine the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in nursing professionals of the surgery service in a Hospital in Lima 2023. **Materials and Methods:** The study was based on a hypothetical deductive, quantitative, correlational, applied method, not experimental and transversal. The proposed method will allow obtaining desired results through hypotheses. The validation of both instruments was applied and validated by Quevedo, to calculate validity, the questionnaire was submitted to expert judgment with values of 0.89 variable 1 and 0.852 variable 2. For the reliability of the instrument, the internal consistency method was determined. of Cronbach's Alpha Coefficient, the values ranged $\alpha = 0.87$ variable 1 and $\alpha = 0.75$ variable 2. Excel and (SPSS) version 23.0 will be used for calculations and statistical analysis of data. The analysis and interpretation of data will be carried out using tables and graphs. Spearman's Rho will be used to calculate the relationship between the two significant variables.

Key words: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Nursing Professionals, Surgery.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2019, reconoció al síndrome de Burnout como un problema de salud laboral resultante del agotamiento emocional crónico que provoca estrés laboral, conllevando a la persona a un estado de dejadez, pasividad e ineficacia (1).

Ahora bien, la satisfacción laboral es una sensación de placer que el trabajador experimenta al lograr un equilibrio entre carga de trabajo y el cuerpo; de lo que se deriva que la sobre carga de trabajo produce estrés laboral que se refleja negativamente en la satisfacción del trabajador (2).

Al respecto, estudios realizados a nivel internacional demostraron que, en los centros hospitalarios entre el 10 y el 70% del personal de salud, tienen prevalencia a padecer el síndrome de Burnout, y la variación porcentual depende de la especialidad de cada profesional (3). Nanivés et al. encontraron una prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en China e Irán de 56%, en Francia, Gran Bretaña, Italia, Suiza y Pakistán de 22.2%, en Canadá, Corea, Japón de 33.7%, en Australia, Arabia Saudita, Turquía, España y Grecia de 35.7% y en Estados Unidos de 77% (4).

En lo que se refiere a la satisfacción laboral de los profesionales de la Salud, la International Press en 2022, reportó que en Japón es inferior al 60% y en el 2020, el 56.6% de los trabajadores tomó vacaciones, sin embargo, la satisfacción ha mejorado poco, producto de la sobrecarga de trabajo y una larga jornada diaria que sobrepasa las horas continuas (5). En España, la satisfacción del personal de la salud fue de 65.2% y reportaron que el ambiente laboral le aporta cansancio acumulado y escasas relaciones sociales (6).

Por consiguiente, en el marco latinoamericano, el Síndrome de Burnout o desgaste ocupacional existe una prevalencia de 14.4% en Argentina, 7.9% en Uruguay, 5.9% en Colombia, 4.5% en Guatemala, México y Perú 4.3%, Ecuador 4% y el Salvador 2.5% (7). Los trabajadores de la salud en América Latina presentan un 25% de satisfacción y 45% de insatisfacción laboral motivado al estrés que le producen la alta presión en sus tareas hospitalarias, sobrecarga en los horarios y la falta de tiempo para dedicarle a su vida personal (8).

A propósito, en Perú, se determinó que el Síndrome de Burnout afecta tanto a los médicos como a las enfermeras en un 33.3%, donde el agotamiento emocional se estima en un 56.8% y la satisfacción laboral arrojó 35% (9). Yslado et al. realizado en Lima sostiene una tasa alta de Burnout de 47.5% en los profesionales de la enfermería y 23% de satisfacción laboral (10).

El grupo de profesionales de la enfermería exponen cuadros de estrés y desequilibrios emocionales que desencadenan el Burnout y bajas en la satisfacción laboral lo cual afecta tanto su vida laboral como familiar, viabilizar y profundizar esta realidad es el propósito del estudio. En cuanto al ambiente laboral en el servicio de cirugía en un Hospital de Lima en 2022, se evidencia alta carga laboral en todos los trabajadores de la institución hospitalaria, notablemente en el personal de enfermería que está a cargo del área de pacientes postoperados donde y los que se encuentran en estado crítico acentúan la carga de trabajo, lo que genera grandes presiones que conducen a los trabajadores de la enfermería a padecer de Burnout, observándose mayores niveles en los enfermeros que recién inician labores en el área de cirugía.

En lo concerniente, a la gerencia de la institución hospitalaria se observa sobrecarga en las horas de trabajo en el personal de enfermería y cuando falta algún enfermero la carga laboral aumenta; ya que los pacientes se reparten entre las otras enfermeras. Además, no se evidencian muestras de preocupación por síntomas que le genera el estrés laboral a los empleados, donde

existen casos de trabajadores con enfermedades dérmicas, depresión, falta de apetito, desgano y desmotivación que pudieran generar problemas de salud mental; lo cual, podría ser mejorado con la contratación de personal de enfermería para aliviar la sobrecarga de labores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima -2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima - 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

-Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.

- Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.
- Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio se justifica porque el síndrome de Burnout afecta tanto física como psicológicamente a los profesionales de enfermería y genera desarmonía en el ambiente de trabajo y en su vida personal. Sin embargo, el síndrome puede ser manejado por los profesionales de enfermería y el centro de trabajo con el propósito de que el impacto negativo del agotamiento laboral al cual es expuesto el personal se maneje adecuadamente y se obtenga satisfacción laboral.

Asimismo, el estudio se apoyará en las teorías de enfermería de Hildegart Peplau y su teoría psicodinámica y la Teoría de enfermería de Serge Moscovici relacionada con la satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

A pesar de existir muchos estudios sobre el tema, algunos no se centran en buscar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía. Así, metodológicamente el estudio se justifica por el empleo del método científico y el diseño no experimental, correlacional, hipotético-deductivo, transversal, bajo el enfoque cuantitativo. Además del empleo de instrumentos válidos y confiables, para medir la variable Síndrome de Burnout se utilizará el cuestionario de Maslach y para la satisfacción laboral

se empleará la Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma, ambos instrumentos aplicados y validados por el trabajo de Quevedo en el año 2022.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica se haya en la necesidad de darle respuesta a la relación existente entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral en un hospital de Lima, y los resultados permitirá a la institución y al personal de enfermería que labora, encontrar correctivos que ayuden a minimizar el síndrome de burnout en el personal. Como solución se plantea el incremento del personal de enfermería en las áreas críticas con la intención de disminuir la carga de pacientes y de horas de trabajo.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El trabajo se realizará durante los meses de Octubre a Diciembre del año 2023.

1.5.2 Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en el área del servicio de cirugía general de Lima - Perú

1.5.3 Población o unidades de análisis

Las unidades de análisis serán los profesionales de enfermería que laboran en el área del servicio de cirugía de un Hospital de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Albornoz et al. (11) en el 2023, Ecuador, propusieron como objetivo “Evaluar el nivel de relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia intensiva del Hospital de Ambato”. Emplearon como metodología el estudio cuantitativo, correlacional, observacional, descriptivo, no experimental y transversal. Fue aplicado a 23 enfermeras y se empleó para la recolección de los datos el test de Maslow y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados determinaron que el 70% de las enfermeras padecen del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral arrojó un 26%. Se concluyó que existe una relación alta y significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de 0.957 determinada por Chi cuadrado.

Vásquez et al. (12) en el 2019, Chile, trabajó como objetivo “Analizar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el Burnout en profesionales del Hospital Clínico Herminda Martín”. El estudio fue correlacional, de diseño descriptivo, no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra fue constituida por 166 trabajadores de salud y se les aplicó el cuestionario de Maslach Inventory y el test S20/23. Los resultados mostraron una relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, donde se apreció un 91% de probabilidad para el padecimiento del Burnout y un ambiente laboral que debe ser mejorado. Se concluyó que existe una correlación alta significativa y negativa determinada por el estadístico Alfa de Cronbach de -0.327 entre las variables del estudio.

Álvarez et al. (13) en el 2019, España, desarrollaron como objetivo “Analizar el nivel de Burnout y satisfacción laboral de las enfermeras españolas en tiempos de crisis económica”. El

método fue cuantitativo, no experimental, correlacional, observacional, descriptivo y transversal. Se les aplicó a 1.346 enfermeros el cuestionario Cubo para medir el Burnout y para la satisfacción laboral el cuestionario de Warr, Cook y Wall. Se encontró la existencia de una correlación alta negativa y significativa entre el Burnout y la satisfacción de -0.592 en del estadístico de Alfa de Cronbach. Se concluyó que el 39.67% de los enfermeros padecen el síndrome de Burnout y muestran un 43.16% de insatisfacción laboral llegando a pensar que habían elegido la carrera equivocada.

2.1.2. A nivel nacional:

Peñalosa (14) en el 2022, estudio como objetivo “Determinar el nivel de relación manifestado entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto”. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de alcance correlacional y descriptivo mediante el método deductivo-inductivo”. Se desarrolló en una muestra de 188 enfermeros y para la recolección de los datos se empleó el cuestionario. Se encontró que el 73.7% de los encuestados padecen de síndrome de Burnout y se situó en el nivel medio y el 56.6% sienten satisfacción laboral en un nivel medio. Se concluyó que existe una relación positiva y muy baja entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral corroborada por el valor $p= 0.0557^{**}$ de Spearman.

Ayquipa et al. (15) en el 2022, planteó como objetivo Determinar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital subregional Andahuaylas 2022. El tipo de estudio fue de enfoque cuantitativo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística por conveniencia, conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencias del hospital sub regional de Andahuaylas – 2022, el instrumento que permitió recoger la información

fue un cuestionario tipo Likert a quienes se les aplicó dos instrumentos validados, para síndrome de Burnout fue el Maslach de 22 ítems y satisfacción laboral se aplicó el instrumento de escala de opiniones SL-SPC de 35 ítems. Obteniendo como resultados una significancia de 0.001 menor a 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula que dice No Existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital sub regional Andahuaylas 2022. existiendo una relación altamente significativa. Se concluye que existe influencia significativa del síndrome de burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital subregional Andahuaylas 2022.

Sarmiento (16) en el 2019, investigó el objetivo “Describir la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el área del Hospital Antonio Lorena”. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental y descriptivo, se realizó en una muestra de 35 enfermeros y 49 médicos y el instrumento empleado fue el test de Maslach y el cuestionario de satisfacción laboral del Ministerio de Salud. Los resultados demostraron que el grupo más afectado por el Burnout fueron los enfermeros en un 16.3% y con respecto a la satisfacción laboral un 46.9% en el desempeño de la profesión y los médicos 62.9% de indiferencia. Se concluyó que existe correlación alta y positiva entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral validada por el valor de .0907 del estadístico Chi cuadrado.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.2.1. Conceptualización

Este síndrome de Burnout es conceptualizado como un agotamiento físico y mental del trabajador denotando escasas energías para desarrollar las actividades laborales, así como la falta de interés, conocida como despersonalización, y sentimientos de autopercepción negativos que merman su realización personal. El síndrome, también es conocido por trabajador quemado en el trabajo, por la respuesta que genera a los estresores crónicos laborales y se considera una forma de acoso psicosocial en el trabajo. El Burnout desencadena por una desmotivación emocional y cognitiva que surge del abandono e intereses que en algún momento fueron importantes para el sujeto (17).

2.2.2.2 Teorías del Burnout

El termino Burnout también conocido como “estar quemado” fue empleado por Freudenberger en 1974 para explicar el proceso negativo que sufre el personal en su desempeño laboral, manifestándose como un deterioro en la atención personal a los pacientes (18).

Maslach y Jackson 1981 definen el burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral y proponen un modelo tridimensional del síndrome de Burnout que se caracteriza por evaluar tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El Burnout puede ser evidenciado cuando el trabajador tiene a su cargo a varias personas con las cuales tiene que mantener relación directa ejerciendo una carga potencial de trabajo. La experiencia produce sentimientos, estados cognitivos de presión que modifican al individuo psicológica y físicamente consecuencia del sometimiento a situaciones de intenso estrés y el trabajador percibe un estancamiento en su desarrollo personal (19).

2.2.2.3 Evolución histórica

El síndrome de Burnout fue mencionado por primera vez en la década de los años 70 por Herbert Freudenberg, y lo definió como un estado de cansancio y desmotivación en trabajadores que realizan trabajos sociales. Desde entonces, se ha investigado sobre el Burnout encontrándose que este es común en muchas profesiones, y con gran preponderancia en los que se desenvuelven en el campo de la salud. En el siglo XXI se ha dado cambios significativos en la comprensión del fenómeno considerándose como un problema individual, y se enfatiza por la necesidad de aprender a manejar el estrés para evitar el agotamiento emocional. Para una buena conducción en la organización se debe evitar la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo y de control en el trabajo (20).

2.2.2.4 Características del Burnout

El síndrome se desarrolla cíclicamente, ya que se trata de un proceso donde existe un orden específico, porque las diferentes manifestaciones dependen del individuo y las circunstancias por las cuales se genera. En el síndrome se desarrollan diez fases que son compulsión, demostración de excesivas capacidades de trabajo, descuido de necesidades básicas personales, síntomas físicos en el desplazamiento de los conflictos, debilitamiento de emociones, intolerancia social, aislamiento del trabajador, cambios repentinos de humor, depresión y vacío interior; los cuales desencadenan en un colapso físico y mental del síndrome de Burnout (21).

Los síntomas más comunes del burnout son de índole emocionales, donde el trabajador manifiesta sensaciones de tristeza, desmotivación, ansiedad, e irritabilidad. Este estado emocional afecta la capacidad de concentración y toma de decisiones desconectándolo con el mundo exterior dando lugar a la soledad y el aislamiento. Estos síntomas desencadenan consecuencias negativas como la disminución de la satisfacción laboral, ausentismo y la disminución de la calidad de su

trabajo. También, aumenta el riesgo de problemas de salud mental como la depresión y ansiedad (22).

Entre los síntomas físicos que impacta la salud del trabajador están: cefalea, trastornos en el músculo esquelético, manifestaciones de problemas digestivos, trastornos en los estados del sueño e hipertensión. Estas manifestaciones son el resultado de un prolongado estrés laboral que afecta al sistema nervioso e inmunológico del cuerpo, donde se hace necesaria la ayuda médica (23).

2.2.2. Dimensiones del síndrome de Burnout

1. Agotamiento emocional

Esta se presenta en el individuo con síntomas emocionales de agotamiento, desmotivación, fatiga y falta de energía, lo cual le dificulta para desarrollar las actividades diarias en el cumplimiento de sus funciones laborales, y desde el punto de vista individual, puede ocasionar insomnios (24).

El de agotamiento emocional se caracteriza por una sensación de cansancio y falta de energía que puede afectar tanto la vida laboral como personal. La persona puede sentirse abrumada por la cantidad de trabajo que tiene que realizar, y puede sentir que no puede cumplir con sus responsabilidades laborales y personales. El agotamiento emocional también puede manifestarse en forma de apatía y desinterés en el trabajo y en las actividades que antes le resultaban placenteras. La persona puede sentir que está perdiendo el entusiasmo y la motivación, y puede tener dificultades para concentrarse en el trabajo. Esto puede llevar a cometer errores en el trabajo y a una disminución en la calidad del trabajo desarrollado (25).

Además de afectar la vida laboral, el agotamiento emocional también puede afectar la vida personal del individuo. La persona puede sentirse demasiado agotada para desarrollar actividades fuera del trabajo, como hobbies y actividades sociales. También puede afectar la vida familiar, ya

que puede llevar a la persona a tener menos energía y tiempo para dedicar a sus seres queridos (26).

2. Despersonalización

Se refiere al distanciamiento que presentan los individuos respecto de las personas que lo rodean, pacientes y compañeros de labores; que lo impulsan a generar actitudes negativas. Comúnmente, la persona tiende a percibir su labor como de rutina, lo que lo lleva a cierta insensibilidad (27).

La despersonalización es otro síntoma del síndrome de burnout, que se caracteriza por un sentimiento de distancia emocional y negatividad hacia el trabajo, los compañeros de trabajo y otras personas que interactúan en el entorno laboral. La persona puede sentir que está desconectada de su trabajo y de las personas que lo rodean y puede desarrollar actitudes cínicas y despectivas hacia ellos. La despersonalización puede manifestarse en forma de irritabilidad y hostilidad hacia los compañeros de trabajo, jefes y pacientes. La persona puede sentir que su trabajo no está siendo valorado y puede sentir que las personas a su alrededor no comprenden la importancia y la carga emocional de su trabajo. La despersonalización también puede llevar a una disminución en la empatía y la compasión hacia los demás. La persona puede sentir que su trabajo es demasiado exigente emocionalmente y que ya no tiene la energía para preocuparse por las necesidades de los demás (28).

3. Realización personal

La percepción de una insipiente realización laboral es otro de los síntomas asociados al síndrome de burnout, generando poca satisfacción y una sensación de inconformidad con el trabajo, lo que genera un bajo rendimiento del trabajador y poca motivación. Se caracteriza por una disminución en la capacidad técnica profesional de la persona para realizar tareas laborales y cumplir con sus responsabilidades laborales. La persona puede sentir que su trabajo es menos

productivo y puede experimentar dificultades para concentrarse y completar tareas. También puede manifestarse en forma de errores frecuentes en el trabajo y una disminución en la calidad del trabajo realizado. La persona puede sentir que no está cumpliendo con las expectativas del trabajo y puede experimentar una sensación de fracaso en el trabajo (29).

Además de afectar el rendimiento laboral, la disminución del rendimiento también puede tener un impacto en la autoestima de la persona. La persona puede sentir que no es capaz de cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que puede llevar a una disminución en la confianza en sí mismo y en la capacidad para ejecutar tareas laborales (30).

2.2.3. Satisfacción laboral

2.2.3.1. Conceptualización

La satisfacción es definida como el estado de agrado que manifiesta el trabajador por las tareas laborales que realiza y con el entorno de su trabajo, siendo una respuesta mediada por las expectativas de atención del centro laboral que desea recibir. La satisfacción laboral se relaciona con el componente psicosocial del individuo, existente dos tendencias una clásica que se caracteriza por ser rígida y persistentes a las viejas estructuras controladoras y tradicionalistas y la moderna que se concentra en el componente de la inteligencia emocional y motivacional. Acogiéndonos a la moderna, la satisfacción laboral es un estado emocional individual y humano de la persona, la cual permite manifestar su disposición afectiva al trabajo y al entorno donde lo desempeña, sintiendo agrado por realizarlo y por ambiente en donde está involucrado (31).

La satisfacción laboral, es la vía por la que se desarrolla el día a día del trabajo, donde el entorno es de mayor importancia para el empleado, ya que, permite influir en sus decisiones. Así pues, la satisfacción laboral y la motivación de los colaboradores están directamente relacionados y sin el ambiente laboral esto conducirá al fracaso en el logro de las metas, generando así una pérdida de interés en sus colaboradores (32).

La satisfacción en el ambiente de trabajo goza de la atención de numerosos campos, dado que constituyen hitos importantes y que el ambiente de trabajo debe adaptarse al hombre. Debido a ello, sostiene que debe ser incorporada como parte de la cultura de cada empresa. Esta cualidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de una organización que interfieren en el comportamiento. En la empresa, debe haber espacios donde los empleados puedan interactuar entre sí y generar relaciones personales para que los trabajadores perciban un ambiente agradable y puedan desempeñarse adecuadamente su trabajo (33).

2.2.3.2. Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral en la última década ha ganado notable importancia, tanto para las organizaciones como para los empleados, su concepción va más allá de lo económico y adquiere un alcance más amplio y armónico, que combina motivación y crecimiento de los unos y los otros; en el nivel personal y profesional que se lleva a cabo dentro del ambiente laboral. Pero, para que el clima laboral se preste y ocurra una relación empleado-empendedor satisfactoria debe existir una comunicación interna benéfica y acorde con las personas que prestan servicios en la institución y con el trabajo que en ella desempeñan. Esto implica comprender su comportamiento y conocer sus expectativas y en los objetivos empresariales deben incluirse prácticas abiertas y transparentes basadas en ciertos valores y respeto hacia el personal (34).

En cuanto a la importancia de la satisfacción laboral que lo asocia con las ideas de Paulman cuando hace referencia al capital social como recurso indispensable de las organizaciones. Este recurso intangible como son las personas representa el poder social de la institución y para ellas se debe establecer un clima laboral donde exista cooperación, tolerancia, voluntad, empatía y mejora en la calidad de vida de los trabajadores como entes individuales y colectivos. También, hace énfasis en que la clave está en ver a las personas como los recursos insertos que dan valor y vida a la estructura de las relaciones sociales. Siendo, la comunicación, las relaciones interpersonales,

el trabajo y la resolución del conflicto a través de la gerencia administrativa un factor relevante para el éxito (35).

2.2.3.3. La satisfacción laboral y la relación centro de trabajo con el trabajador de la salud

La satisfacción laboral se plantea en la normativa jurídica de la Política Nacional de Empleo en Perú, Decreto Supremo 013-2021 T-R, contenidas en los artículos 4 y 8, donde se caracteriza el clima laboral y las mismas guardan correspondencia con las disposiciones de la Organización Internacional del trabajo. Las mismas permiten establecer relación entre el empleador, el ambiente laboral y la satisfacción laboral que se establece con los trabajadores:

- ✓ La comunicación debe favorecer el proceso laboral entre el empleador y los empleados.
- ✓ En conflicto, es indispensable establecer mecanismos que favorezcan la mediación razonable entre empleados y empleador.
- ✓ La existencia de normas relativas a las labores a cumplir es indispensable en todo centro de trabajo.
- ✓ El empleador debe garantizarles a los trabajadores un ambiente favorable para el crecimiento profesional y personal del trabajador (36).

2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

- ✓ **Significación de la tarea:** La disposición del empleado a realizar tareas que tienen un valor personal o social significativo, completándolas para su gran satisfacción y ganándose los elogios de sus superiores.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** La capacidad de evaluar el trabajo a la luz de la disponibilidad de componentes, materiales o normas adecuados para la tarea.
- ✓ **Reconocimiento personal y/o social:** La capacidad de evaluar las contribuciones propias o ajenas al trabajo teniendo en cuenta sus logros o el impacto que tiene en el mundo.
- ✓ **Beneficios económicos:** Es la disposición para evaluar el trabajo en términos de pago u otros incentivos financieros como resultado del esfuerzo del empleado para completar la tarea que se le ha asignado (37).

2.2.5. Teorías de Enfermería

2.2.5.1. Hildegart Peplau y su teoría psicodinámica. Donde sirven de modelo para los cuidados de enfermería psiquiátrica en conjunción con las teorías del psicoanálisis, la necesidad humana y el desarrollo personal. Para Peplau, el "cuidado psicodinámico" se refiere a la conducta de reconocer la dificultad y aplicar relaciones a los problemas en cualquier nivel de experiencia. Según Peplau, las personas tienen una armonía cambiante, y cuando esa armonía se altera, aparece la enfermedad. Con el fin de beneficiar al paciente y a la comunidad al tiempo que se promueve el bienestar personal tanto de la enfermera como del paciente, la teoría de la enfermería se basa en las interacciones interpersonales (38).

2.2.5.2. Teoría de enfermería de Serge Moscovici relacionada con la satisfacción laboral

Moscovici afirma que el cuidado del manejo del estrés en las personas es un cuerpo de representación social organizado y configurado por conocimientos técnicos y actividades mediante las cuales el enfermero, le hace comprensible su realidad física y social; mediante su integración en una relación de intercambio humanizado. La teoría de las representaciones sociales, asocian al ser con su pensamiento en acción y el estado emocional, de esta manera aprende que el cuidado comprende solo actividades de salud por parte del otro, sino que también, involucra al yo, en una acción recíproca (39).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima - 2023.

HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima - 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1= Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.

HE2= Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.

HE3= Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.

3.METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

El método para utilizar será hipotético - deductivo que consiste en el empleo del razonamiento mediante la reflexión racional observada, siendo adecuado para estudios empíricos-analíticos, obteniendo del juicio de la premisa la comprobación de la hipótesis (40).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque asumido será el cuantitativo y es definido como aquel que usa la cuantificación de los datos recogidos para comprobar numéricamente las teorías en las cuales se basan las variables del estudio con la finalidad de medirlas y analizarlas para posteriormente generalizar y predecir (41).

3.3. Tipo de Investigación

La investigación será de tipo aplicada, la misma tiene como propósito resolver el problema planteado a través de la indagación y construcción del conocimiento fundado en las teorías para generar un nuevo conocimiento (42).

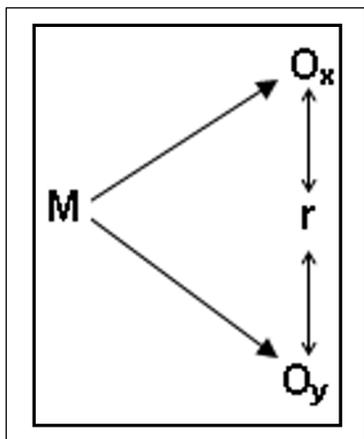
3.4. Diseño de la Investigación

Se define el estudio como una investigación no experimental en la observación del suceso y del comportamiento de las variables sin que el investigador tenga participación y las variables permanecen constantes , no son objeto de manipulación deliberada (43).

Los modelos no experimentales el objeto de estudio es observado en su ambiente natural, sin que intervenga ningún condicionante ni estímulo para el estudio de los sujetos que se investigan (44). El esquema del modelo de investigación se presenta en la figura 1.

Figura 1

Modelo de investigación no experimental



Donde:

M= Muestra de estudio

V1= Síndrome de Burnout

V2= Satisfacción laboral

r= Coeficiente de correlación entre variables

El alcance del estudio será correlacional y descriptivo, los estudios correlacionales representan una variedad de los no experimentales en ellos se miden las variables a través de la relación estadística, sin involucrar variables externas para establecer las conclusiones de lo estudiado (45). También, será de alcance transversal porque los datos serán recolectados en un tiempo y momento determinado con el propósito de describir y analizar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima - 2023.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población está conformada por la totalidad de los elementos que constituyen el fenómeno en estudio (46). La población que se estudia comprende 80 profesionales de enfermería que laboran en el área del servicio de cirugía de un Hospital de Lima.

Muestra:

La muestra es una proporción de la población del estudio con características semejantes al universo poblacional para representarla (47). La muestra del estudio se establecerá según fundado por Hernández y Mendoza, (48), cuando afirma que los estudios donde la población es menor a 100, la población y muestra son iguales. En este sentido, la muestra será de 80 profesionales de enfermería que laboran en el área del servicio de cirugía de un Hospital de Lima, se elegirán cumpliendo con los criterios de (inclusion y exclusión).

- **Criterios de inclusión**

- ✓ Profesionales de la enfermería que laboran en el área del servicio de cirugía de un Hospital de Lima.
- ✓ Acepten responder el cuestionario.
- ✓ Con tiempo para participar.
- ✓ Que estén presentes al momento de la aplicación del instrumento.
- ✓ Profesional de enfermería que firme consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión.**

- ✓ Profesionales de la enfermería que no laboren en el área del servicio de cirugía de un Hospital de Lima.

- ✓ No acepten responder el cuestionario.

- ✓ Que no tengan tiempo para participar.

- ✓ Que no estén presentes al momento de la aplicación del instrumento.

- ✓ Profesional de enfermería que no firme consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Síndrome de Burnout	Es un proceso progresivo de reacción psicológica negativa donde el trabajador se desmotiva por el trabajo que viene desempeñando (17).	Se mide operacionalmente por las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	Agotamiento emocional	Fatiga	Ordinal	Muy alto: > 95%
				Desgaste		Alto: 75% - 90%
				Cansancio		Medio alto: 50% - 75%
			Despersonalización	Frustración		Medio - bajo: 25% - 50%
				Trato impersonal		Bajo: 5% - 25%
			Realización personal	Desmotivación		Muy bajo: > 5%
				Empatía		
			Trato humanizado			
			Valorización			
V2 Satisfacción laboral	Se refiere a la elección consciente y deliberada de hacer algo que lo proteja a alguien en su bienestar, esto cubre lo mental y lo físico, y un régimen de autocuidado debería mejorar la forma en que se siente en cuerpo y mente (46).	Sentimiento emocional positivo que experimenta el trabajador y donde le resulta atractivo su puesto de trabajo producto del ambiente, recompensas y bonificaciones que la ofrece (25).	Significación de la tarea	Motivación	Ordinal	Muy satisfecho: 117 o mas
				Responsabilidad en trabajo		Satisfecho: 103 - 116
			Condiciones de trabajo	Desarrollo de habilidades		Promedio: 89 - 102
				Desempeño en la rutina de trabajo		Insatisfecho: 75 - 88
			Reconocimiento personal y/o social	Espacio de trabajo		Muy insatisfecho: 74 o menos
				Relaciones personales e interpersonales		
			Beneficios económicos	Recursos necesarios		
	Exceso de trabajo					
	Oportunidades de promoción					
	Salario					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La presente investigación empleara la técnica de la encuesta, basada en la recogida directa de datos mediante una escala psicométrica . El instrumento que se utilizará será el cuestionario , el cual consiste en una serie de preguntas organizadas de forma coherente y pertinente con el interés del estudio (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Síndrome de Burnout

El instrumento fue diseñado por Quevedo Anyela en el año 2022. El objetivo fue “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Inca, ubicado en la ciudad de Pisco”. El cuestionario consta de 22 preguntas en una secuencia afirmativa que se proporcionaban en función de las evaluaciones individuales de los sentimientos, las actitudes y las diversas interacciones que se producían. En una escala de Likert, se daban las actitudes y las diversas relaciones que se estaban desarrollando. De las tres dimensiones, se desglosaron las respuestas que se subdividieron en seis categorías que iban de 0 a 6, con las dimensiones de agotamiento emocional enumeradas de 1 a 9, despersonalización enumerada de 10 a 14 y falta de realización personal enumerada de 15 a 22.

Escala valorativa: Muy bajo: > 5%; Bajo: 5% - 25%; Medio - bajo: 25% - 50%; Medio alto: 50% - 75%; Alto:75% - 90%; Muy alto: > 95%. El tiempo de aplicación para el instrumento es de 30 minutos (50).

Instrumento 2: Satisfacción laboral

El instrumento fue diseñado por Quevedo Anyela en el año 2022 , el objetivo fue “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Inca, ubicado en la ciudad de Pisco”. El instrumento es un cuestionario con escala de Likert para mostrar los 27 ítems afirmativos de este cuestionario, que se presentaron en orden de apreciaciones personales relacionadas con la tarea y nuestra participación en ella. Para caracterizar las respuestas se utilizaron las siguientes valoraciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Por otro lado, están las dimensiones del significado de la tarea, que incluyen los siguientes ítems (3,4,7,18,21,22,25,26), condiciones de trabajo que incluyen los siguientes ítems (1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27); reconocimiento personal y/o social (6, 11, 13, 19, 24); y beneficios económicos (2, 5, 9, 10, 16).

Escala valorativa: Muy satisfecho: 117 o más; Satisfecho: 103 – 116; Promedio: 89-102; Insatisfecho: 75 – 88; Muy insatisfecho: 74 o menos. El tiempo de aplicación para el instrumento es de 30 minutos (50).

3.7.3. Validación

La validación de los instrumentos de ambas variables fue aplicado y validado por el trabajo de Quevedo (50) “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, Pisco”. Para el cálculo de la validez, el cuestionario fue sometido al juicio de expertos, resultando según los criterios de validez de constructo, predictiva y de contenido; que el cuestionario es adecuado para su aplicación, cuyos valores oscilaron:

Variable	Validez
Síndrome de Burnout	0.89
Satisfacción laboral	0.852

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de ambas variables fue aplicada y de confiabilidad comprobada a través del trabajo de Quevedo (50) “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, Pisco”. Con la finalidad de hallar los parámetros de confiabilidad del instrumento se determinó con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores oscilaron:

Variable	Validez
Síndrome de Burnout	$\alpha = 0.87$
Satisfacción laboral	$\alpha = 0.75$

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para los cálculos y el análisis estadístico de los datos se utilizarán Excel y el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 23.0. El análisis e interpretación de los datos se realizarán mediante tablas y gráficos, para calcular la relación entre las dos variables significativas se utilizará la Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se registrará por los siguientes principios éticos:

Principio de autonomía. En el estudio los enfermeros tendrán la libre decisión de participar de forma voluntaria dando su firma de consentimiento informado.

Principio de beneficencia. La investigación será en beneficio de los enfermeros.

Principio de no maleficencia. La participación de los enfermeros no causará ningún riesgo ni daño alguno a su integridad física ya que solo consiste en la aplicación de encuestas.

Principio de justicia. Se respetará a todos los enfermeros, sin discriminación alguna, considerando su participación según su condición social, etnia, género, política y religión (51).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2023				
	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Diagnóstico y selección del problema					
Revisión bibliográfica					
Construcción de los apartados: introducción, momento problema, marco teórico y antecedentes					
Elaboración de la importancia y justificación de la investigación					
Elaboración de los: objetivos de la Investigación					
Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de la investigación					
Elaboración de la sección material y métodos: población, muestra y muestreo					
Elaboración de la sección material y métodos: técnica e instrumentos de recolección de datos.					
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos Bioéticos					
Elaboración de la sección material y métodos. Métodos de análisis de información					
Elaboración de aspectos administrativos del estudio					
Elaboración de los anexos					
Aprobación del proyecto					
Trabajo de campo					
Redacción del informe final: versión 1					
Sustentación de informe final					

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO
1. RECURSOS HUMANOS			
Asesor	1	350.00	350.00
2. SERVICIOS			
Internet	6	1.00	600.00
Biblioteca virtual	2	20.00	40.00
Electricidad	1	50.00	150.00
2. INSUMOS			
Laptop	1	2.800.00	2.800.00
USB	1	60.00	60.00
Lapiceros	3	1.50	4.50
Hojas	200	0.20	40.00
TOTAL			4,044.5

5. REFERENCIAS

1. OMS. Burn-out an occupatrional phenomenon: International Classification of Diseases. Washington: OMS; 2019. [Internet]. [Consultada el 24 de junio 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*. 2018; 20(63): 178-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071824492018000300178&script=sci_arttext
3. Jurado V, Gavilanes V, Mayorga G, Robayo J. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? *Revista Universitaria con proyección científica, académica y social*. 2022; 6(1): 31-39. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022>
4. Navinés R, Olivé V, Fonseca F, Martín R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina clínica*, 157(3), 130. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8101798/>
5. International Press. La satisfacción laboral se debilita cada vez más entre trabajadores japoneses. Japón; 2022. Internet]. [Consultada el 24 de junio 2023]. Disponible en: <https://internationalpress.jp/2022/05/12/la-satisfaccion-laboral-se-debilita-cada-vez-mas-entre-los-trabajadores-japoneses/>
6. Randstad. La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. [Internet]. [Consultado 2 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea/>
7. Guerra J, Zevallos V, Centeno R, Pin D. Síndrome de burnout: Un riesgo psicosocial en la atención médica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*. 2019; 3(6): 839-859. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7097534.pdf>
8. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos*. 2019; 11(2). https://scholar.google.es/scholar?cluster=4378697531894075697&hl=es&as_sdt=0,5

9. Esquivel Y, Ramírez R, Grados T, Grados N, Montenegro C. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público–Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(6): 8256-8271. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3995/6057>
10. Yslado R, Norabuena R, Loli Poma T, Zarzosa E, Padilla L., Pinto I, Rojas Gamboa A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*. 2019; 19(4): 41-49. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_arttext&tlng=en
11. Albornoz E, Vega V, Proaño E. Síndrome de Burnout y satisfacción del Personal de Enfermería Terapia Intensiva del Hospital Ambato junio 2022 [Tesis de Maestría en Enfermería de Cuidados]. Universidad de los Andes. Ecuador; 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16168>
12. Vásquez V, Gómez J, Martínez J, Salgado A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*. 2019; 23(4): 1-10. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002
13. Álvarez L, Mori P, Gómez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de Enfermería*. 2019; 22(4). <https://scholar.google.es/citations?user=i22oVe4AAAAJ&hl=es&oi=sra>
14. Peñalosa A. Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. *Frontiers of Management Learning and Education Research*. 2022; 1(01): 102-114. <https://fronterasdelasociedad.com/index.php/fprevista/article/download/55/112>
15. Cubero O. Riesgo de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Departamento de Hemato-Oncología, Hospital Nacional de Niños. [Tesis de Maestría en Enfermería Oncológica]. Universidad Nacional de San Marcos. Perú; 2020. Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/81121>
16. Ayquipa R, Vargas G, Herhuay G. Influencia del Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia hospital subregional Andahuaylas 2022 . [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencia y desastres]. Universidad Nacional del Callao. Perú; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7401>

17. Sarmiento G. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el Departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. [Tesis de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud]. Universidad de San Marcos. Perú; 2019. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10826>
18. Rendon M, Peralta S, Hernandez E, Herndez R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm.glob.* [Internet]. 2020. [citado 2023 Sep. 26]. 19(59), 479-506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
19. Lauracio C, Ticona L. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación.* 2020; 2(4): 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
20. 19.García N, Valencia D, Parra G. Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. *Revista de Psicología.* 2018; 10(2): 157-181. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7529914.pdf>
21. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna;* 8(1): 126-136. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126
22. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico.* 2019; 19(1): 67-72. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
23. Mayorga J, Pérez P, Pallango B, Sánchez E. Síndrome de burnout en profesionales sanitarios por la pandemia del Covid 19 una revisión para la actualización. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional.* 2019; 6(9): 1692-1712. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094548.pdf>
24. Blancas S, Sánchez S, Añaños C, Lluch A, Irún M, Sarrablo M. Identificación de los principales síntomas del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería. *Revista sanitaria de investigación.* 2023. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/identificacion-de-los-principales-sintomas-del-sindrome-de-burnout-en-los-profesionales-de-enfermeria/>
25. Padrón F, Nava N, Velásquez M, Marcano J. Cansancio emocional en médicos anestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el Covid-19. *Telos:*

- Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2021; 23(2): 450-465.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7920874.pdf>
26. Koppmann A, Cantillano V, Alessandri C. Distrés moral y burnout en el personal de salud durante la crisis por COVID-19. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 2021; 32(1): 75-80.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864020301000>
27. García M, Aguilar J, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*. 2021; 14(2): 96-106.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1989-38092021000200006&script=sci_arttext
28. Zhindón D, Aguilar M, Vivanco V. Relación entre Síndrome de Burnout y la salud en enfermeras. Ciudad Quito. *Revista Cubana de Educación Superior*. 2019; 38(4).
<https://revistas.uh.cu/rces/article/download/2251/1987>
29. Borges M, Queirós M, Abreu S, Mosteiro M, Baldonado M, Baptista C, Silva, S. Burnout entre enfermeros: un estudio multicéntrico comparativo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 2021; 29.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?lang=es>
30. Sucapuca D. Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. [Tesis de Grado de administración y Negocios Internacionales]. Universidad. Peruana Unión. Perú; 2022.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6111/Diego_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y
31. Suárez T, García M. El síndrome de Burnout y su reflejo en el desarrollo de la profesión enfermera. *Biblioteca Lascasas*. 2021: e13092-e13092.
<http://www.ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e13092>
32. Rado J. Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020. [Tesis de Grado en Maestría en Enfermería Administración y Gestión]. Universidad Unión Peruana. Perú; 2020.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3427/Judith_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4
33. Salazar E, Fernández C Santes M. Satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*. 2020.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

34. Marcillo G. Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría en Gestión de Servicios de Salud]. Universidad César Vallejo]. Ecuador; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
35. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Revista Colección Académica de Ciencias Estratégicas. 2019; 6(1): 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Urquiza R. Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. Revista Médica La Paz. 2022 Abril; 18(2). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012
37. Salazar L. Satisfacción laboral y desempeño. Revista Colección Académica de Ciencias Estratégicas. 2019; 6(1): 47-67. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Fernández M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morales D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. 2019; 16(103): 8. https://www.researchgate.net/profile/Daniela-Morelli/publication/350588699_Motivation_and_job_satisfaction_of_nursing_professionion
39. Livia R. Estrés y su influencia en el desempeño laboral en la clínica dental San Francisco, Lima 2022. [Tesis de Grado en Administración]. Universidad César Vallejo. Perú; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59650>
40. Assuncao M. Teoría de las representaciones sociales y contribuciones para las investigaciones sobre atención en salud y en enfermería. Esc Anna Nery. 2016; 20(2): 214-219. <https://www.scielo.br/j/ean/a/wdyxP7y3X3QZLLcZJWqX6mq/?lang=es&format=pdf>
41. Albayero S, Tejada M, Cerritos J. Una aproximación teórica para la aplicación de la metodología del enfoque mixto en la investigación en enfermería. Revista Entorno. 2020; 69: 45-50. <http://biblioteca.utec.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11298/1156/3/112981156.pdf>

42. Hernández C y Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2016. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista digital de investigación y docencia universitaria. RID. 2018; 13(1): 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
44. Gallardo E. Metodología de la Investigación: manual auto formativo interactivo Huancayo: Universidad Continental; 2017. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
45. Arias F. Proyecto de Investigación. Venezuela: Episteme; 2016.
46. Lerma H. Metodología de la Investigación. Propuesta, anteproyecto y Proyecto. Bogotá: ECOE Ediciones; 2022.
47. Hernández R. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mac Graw Hill; 2018.
48. Quesada N. Metodología de la Investigación. España: Editorial Macro; 2021.
49. Gómez M. Introducción a la Metodología de la investigación Científica. España: Brujas; 2006.
50. Quevedo A. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Túpac Amaru Inca, Pisco, 2020. Lima – Perú, 2022 https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7873/T061_70189781_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. García-López Fernando-J. Ética en la salud pública: tiempo de darle la importancia que merece. Rev. Bioética y Derecho. [Internet]. 2017 [citado Jun 2023]; (45): 5-9. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872019000100002&lng=es

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación Del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿De qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.</p> <p>- Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.</p> <p>- Identificar la relación del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía.</p>	<p>Hipótesis general H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023. HO: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específicas HE1= Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023. HE2= Existe relación estadísticamente significativa Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023. HE3= Existe relación estadísticamente significativa Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento realización personal y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima 2023.</p>	<p>Variable 1 Síndrome de Burnout Dimensiones Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones Ejercicio de la práctica profesional Reconocimiento laboral Condiciones de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Alcance Correlacional</p> <p>Población 80</p> <p>Muestra 80</p>

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR SÍNDROME DE BURNOUT (MASLACH)

A continuación, encontrará algunas declaraciones sobre su trabajo y cómo se siente al respecto. Al responder lo que sienta, le rogamos que colabore. No hay respuestas mejores ni peores; la que capte con exactitud su propia existencia es la respuesta correcta.

Las respuestas a este cuestionario son absolutamente privadas y en ningún caso se harán públicas. Sus objetivos son aumentar su nivel de satisfacción y avanzar en el conocimiento de sus condiciones de trabajo. Debe responder a cada una de las siguientes afirmaciones indicando con qué frecuencia experimenta cada sentimiento:

Valoración: Nunca (0). Pocas veces al año (1). Una vez al mes (2). Pocas veces al mes (3). Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5). Diariamente (6).

Marque la respuesta correcta según usted crea conveniente.

ÍTEMS /DIMENSIONES	VALORACIÓN						
	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1. Mi trabajo me ha decepcionado emocionalmente.							
2. Estoy agotado cuando termina mi semana laboral.							
3. Por las mañanas al levantarme aun siento cansancio							
4. Creo que trabajar con gente todo el día me agota.							
5. Tengo la sensación de que mi trabajo me agota.							
6 Mi frustración con el trabajo es alta.							
7. Creo que trabajo demasiado tiempo.							
8. Siento que no puedo más.							

9. Trabajar muy cerca de los demás parece agotarme.							
DESPERSONALIZACION	0	1	2	3	4	5	6
10. Creo que estoy tratando a algunos de mis beneficiarios como objetos inanimados.							
11. Creo que he empezado a ser más duro con la gente.							
12. Me preocupa que mi trabajo me esté volviendo emocionalmente inflexible.							
13. No me importa lo que padece con los pacientes							
14. Creo que lo malo que ocurre en el trabajo es mi culpa							
REALIZACION PERSONAL	0	1	2	3	4	5	6
15. Creo que comprendo bien a la gente con la que trabajo.							
16. Manejo bien el cuidado de los pacientes							
17. Creo que mi trabajo tiene un buen impacto en la vida de los demás.							
18. Tengo mucha energía para mi tarea.							
19. Creo que puedo fomentar fácilmente un ambiente agradable en el trabajo.							
20. Me siento estimulado luego de ayudar a los demás							
21. Creo que este trabajo me ofrece muchas ventajas que merecen la pena.							
22. Creo que mi trabajo aborda eficazmente los problemas emocionales.							

**CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL (ESCALA DE
OPINIONES SL-SPC)**

A continuación, se exponen una serie de puntos de vista sobre nuestro trabajo y nuestra participación en él. Por favor, responda marcando con una cruz la casilla que considere que mejor describe su punto de vista. Dado que todas son opiniones, no hay respuestas correctas o incorrectas.

Valoración: Total Acuerdo (Ta), De Acuerdo (A), Indeciso (I), En Desacuerdo (D), Total Desacuerdo (TD).

ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1. Gracias al buen ambiente de mi trabajo, puedo trabajar muy bien					
2. Recibo un salario inadecuado para la tarea que realizo.					
3. Creo que mi trabajo es justo teniendo en cuenta quién soy.					
4. Mi trabajo se valora igual que el de los demás.					
5. Me arrepiento del dinero que gano.					
6. Creo que recibo un "mal trato" por parte de la empresa.					
7. Creo que el trabajo que hago es útil.					
8. Mi lugar de trabajo es un sitio cómodo.					
9. Gano un sueldo respetable.					
10. Siento que se aprovechan de mí en el trabajo.					
11. Prefiero no relacionarme con mis compañeros de trabajo.					
12. Mi horario me irrita.					
13. La gente piensa que el trabajo que hago no es importante.					

14. Una relación laboral positiva con el jefe aumenta la productividad.					
15. El nivel de confort en el trabajo no tiene rival.					
16. Puedo cumplir mis objetivos económicos gracias a mi trabajo.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Estoy contento con el resultado de mi trabajo.					
19. Me resulta aburrido colaborar con otros compañeros de trabajo.					
20. El entorno físico en el que trabajo es agradable.					
21. Me siento realizado en mi trabajo y como persona.					
22. Disfruto con mi trabajo.					
23. Hay comodidades para realizar con éxito las tareas diarias.					
24. No me gusta que limiten mi trabajo e ignoren mis horas extras.					
25. Me siento bien conmigo mismo cuando hago mi trabajo.					
26. Disfruto con el trabajo que hago.					
27. Mi jefe valora el tiempo y el esfuerzo que dedico a mi trabajo.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Ccorahua Escobedo, Marleny

Título: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima-2023”

Propósito del estudio.

Le invito a participar en un estudio llamado: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima-2023”. Este es un estudio desarrollado por la alumna Ccorahua Escobedo, Marleny de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de cirugía en un Hospital de Lima - 2023. Su ejecución permitirá evidenciar la relación del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Se le va a brindar el cuestionario de preguntas para su debida respuesta
- Se le informará sobre la investigación y se le solicitará su firma
- Se le enseñara cómo deben llenar el cuestionario.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. Sus respuestas serán protegidas, solo la investigadora conocerá su respuesta. los resultados de la investigación se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no traerá ningún riesgo por sus respuestas y ningún daño para su integridad.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad personal.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad

La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora lo conocerá. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Derecho del participante

Si usted se siente incómodo durante las preguntas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si usted tuviese alguna inquietud o molestia durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse con Ccorahua Escobedo, Marleny con número de teléfono: +51955346703 o al Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +01-706555. E-mail: Comité. etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres: Ccorahua Escobedo, Marleny

DNI:

Reporte de similitud TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

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

1	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	2%
2	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-02-06 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-05-22 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2023-03-12 Submitted works	<1%