

Cuidando a los cuidadores: salud, ética y desafíos en entornos de instituciones de salud

Caring for the caregivers: Health, ethics, and challenges in healthcare institutions

Roger Albornoz-Esteban¹

¹Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Autor Corresponsal

Roger Albornoz-Esteban
roger.albornoz@uma.edu.pe

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Albornoz-Esteban, R. (2025). Cuidando a los cuidadores: salud, ética y desafíos en entornos de instituciones de salud. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):1-2. DOI: <https://doi.org/10.21679/282>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



El presente número de la revista AGORA reúne investigaciones que abordan dos dimensiones fundamentales del bienestar profesional en los sistemas de salud y educación: la salud ocupacional del personal sanitario y la ética como eje transversal en la educación superior. A través de estudios aplicados y revisiones especializadas, se expone la necesidad urgente de fortalecer condiciones laborales seguras, saludables y éticamente sostenibles. Entre los temas abordados, destacan los riesgos ergonómicos y biológicos que afectan directamente al personal asistencial. Las condiciones laborales en entornos clínicos muchas veces están marcadas por jornadas prolongadas, posturas inadecuadas y exposición continua a agentes biológicos, lo que favorece la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME) y enfermedades infecciosas. Según una revisión sistemática realizada en personal de enfermería en Latinoamérica, la prevalencia de TME está directamente relacionada con sobrecarga física y deficiente ergonomía, y puede ser significativamente reducida mediante intervenciones personalizadas como rotación de tareas, entrenamiento postural y uso de tecnologías como exoesqueletos asistencial(1). La gestión institucional de riesgos biológicos también resulta clave. Zamir y col. destacan la necesidad de implementar protocolos clínicos de protección activa, no solo para mitigar la exposición a patógenos, sino para reducir el ausentismo y mejorar la productividad (2). Estos hallazgos coinciden con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que propone integrar el bienestar físico y mental en la política institucional de seguridad y salud laboral (3). El eje emocional y psicológico del personal de salud también requiere atención prioritaria. El estrés laboral crónico y el síndrome de burnout se han incrementado de forma sostenida en los últimos años, especialmente tras la pandemia por COVID-19. Estudios en médicos residentes reportan una prevalencia de burnout mayor al 35 %, con mayor incidencia en quienes ejercen bajo presión constante y sin redes de apoyo institucional adecuadas (4). La Mayo Clinic identificó en 2023 que más del 50 % del personal médico reporta síntomas de agotamiento emocional y despersonalización, afectando su desempeño clínico y la relación médico-paciente (5). En esa misma línea, un estudio multicéntrico publicado en JAMA Network Open muestra que el burnout sigue siendo una amenaza sistémica incluso después de los periodos críticos de la pandemia (6). Diversos metaanálisis y estudios longitudinales muestran que el burnout no solo afecta la salud mental del personal, sino que también se asocia a un incremento de errores médicos, reducción de la empatía, y mayor intención de renunciar al puesto de trabajo (7,8). Frente a ello, estrategias de autocuidado, mentoría y reorganización del entorno de trabajo han demostrado impacto positivo en la salud mental del personal (9). Frente a este escenario, la ética profesional en la educación superior emerge como una herramienta poderosa para promover cultura institucional responsable. Formar profesionales con principios sólidos de integridad, equidad y responsabilidad social no solo refuerza la calidad educativa, sino que también genera entornos donde se prioriza el cuidado mutuo, la escucha activa y la corresponsabilidad entre actores institucionales (10). El fortalecimiento de estos valores desde la etapa formativa puede generar una cultura organizacional resiliente y coherente con las exigencias contemporáneas. Este número, por tanto, no solo visibiliza los riesgos y desafíos actuales, sino que también llama a la acción colectiva para implementar medidas estructurales que integren ciencia, ética y bienestar. Se requiere una arquitectura institucional que articule políticas de salud laboral, promoción del bienestar mental y formación ética transversal para garantizar el futuro sostenible de nuestras instituciones sanitarias y educativas. Invitamos a la comunidad universitaria y sanitaria a leer estos estudios como insumo clave para el diseño de propuestas que prioricen el cuidado de quienes cuidan, desde la formación hasta el ejercicio profesional. Solo así podremos avanzar hacia sistemas humanos, sostenibles y comprometidos con la dignidad profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yañez-Barragán NG, Pilco Toscano CE, Arguello Quintana TE, Wilcaso Cando SE. Ergonomic factors and their relationship with musculoskeletal disorders in nursing personnel in Latin America. *Rev Espirales*. 2025;52(1).
2. Zamir J, Espiritu KM, Canaza LC, Rada L. Systematic review of ergonomic risks in musculoskeletal disorders. *LEIRD ConfProc*. 2024.
3. International Labour Organization. *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing World of Work*. Geneva: ILO; 2022.
4. Zhou X, Portela Ortiz JM, Rodríguez Weber FL, Ocampo Valencia DBP, León FJ. Prevalence of depression, anxiety and burnout in medical residents. *Acta Med GA*. 2023;21(2):119-122.
5. Shanafelt TD, West CP, Dyrbye LN, Sinsky CA, Tutty MA, Carlasare LE, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and workers in the US during the COVID-19 pandemic. *Mayo Clin Proc*. 2023;98(4):551-566.
6. Linzer M, Bitton A, Merrill JO, et al. Trends in Burnout Among Health Care Workers in the United States, 2019-2023. *JAMA Netw Open*. 2025;8(3):e2249487.
7. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103-111.
8. Dyrbye LN, Shanafelt TD. Physician burnout: a potential threat to successful health care reform. *JAMA*. 2011;305(19):2009-10.
9. Busireddy KR, Miller JA, Ellison K, Ren V, Qayyum R, Panda M. Efficacy of interventions to reduce resident physician burnout: A systematic review. *J Grad Med Educ*. 2017;9(3):294-301.
10. Macfarlane B. *Researching with integrity: the ethics of academic enquiry*. Routledge. 2009.

Tumor del saco vitelino del ovario en una gestante adolescente: reporte de un caso

Ovarian yolk sac tumor in a teenage pregnant woman: A case report

Kevin Vasquez-Sandoval¹

¹Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 21/05/2025
Aprobado: 14/07/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal

Kevin Vasquez-Sandoval
kevin.vasquez@unmsm.edu.pe

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Vasquez-Sandoval, K. (2025). Tumor del saco vitelino del ovario en una gestante adolescente: reporte de un caso. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):3-8.
DOI: <https://doi.org/10.21679/277>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Los tumores ováricos malignos en adolescentes son infrecuentes, dentro de los cuales los tumores del seno endodérmico son de rara presentación, a continuación se expone el caso de una adolescente gestante de 17 años con 9 semanas de gestación que acude al Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins con dolor pélvico. Tenía como antecedente coriocarcinoma 2 años antes sin control posterior; contaba con ecografía compatible con tumor anexial complejo de 10 cm con riesgo de malignidad 53.9% según ADNEX IOTA; por lo que a las 16 semanas se realiza anexectomía más biopsia más estadiaje con resultado compatible con tumor de saco vitelino; se decide manejo expectante, culminando gestación a las 36 semanas. Luego del parto se inicia Quimioterapia esquema BEP, sin recurrencia hasta la fecha.

Palabras claves: Tumor del saco vitelino, adolescente, embarazo.

ABSTRACT

Malignant ovarian tumors in adolescents are uncommon, among which endodermal sinus tumors are of rare presentation. The case of a 17-year-old pregnant adolescent at 9 weeks of gestation who attended the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital with pelvic pain is presented. She had a history of choriocarcinoma 2 years earlier without subsequent follow-up; There was an ultrasound compatible with a 10 cm complex adnexal tumor with a risk of malignancy of 53.9% according to ADNEX IOTA; Therefore, at 16 weeks, adnexectomy plus biopsy plus staging was performed with results compatible with yolk sac tumor; Expectant management was decided, culminating gestation at 36 weeks. After delivery, BEP chemotherapy began, with no recurrence to date.

Keywords: Yolk sac tumor, adolescent, pregnancy.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de tumores ováricos es infrecuente en pacientes pediátricos y jóvenes, se reportan con una frecuencia de 1% a 5% de tumores infantiles y se estiman 2.6/100 000 casos al año (1). Es una enfermedad bimodal en su distribución por edades, con un primer pico de incidencia entre los 2 a 3 años y un segundo pico entre los 12 a 15 años; siendo en este último grupo etario en el que se presentan más del 50% de los casos (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) divide a los tumores ováricos en 3 grupos: epiteliales, de células germinales y del estroma y cordones sexuales (3). En los pacientes pediátricos, los tumores de células germinales corresponden al 90% y de estos la variedad histológica más frecuente es el teratoma maduro o tumor dermoide (3–4).

Los tumores del saco vitelino son tumores que se presentan raramente (1–3%) y corresponden al tipo de tumores de células germinales, específicamente proceden de las células primitivas ováricas; y se conocen también como tumores del seno endodérmico ovárico (TSEO) (5). Estos tumores se caracterizan por ser de rápido crecimiento, especialmente en las pacientes adolescentes y adultas jóvenes (6).

Clínicamente se suele manifestar con dolor abdominal y con una masa abdomino-pélvica palpable de crecimiento rápido que causa incremento del volumen del perímetro abdominal. La elevación de los niveles séricos de alfa-fetoproteína (AFP) contribuyen al diagnóstico. El tratamiento suele consistir en cirugía en combinación con algún régimen quimioterápico, lo cual ha mejorado el pronóstico (5).

A continuación, presentamos el caso de una paciente con diagnóstico de este tipo de tumoración, el tratamiento que se llevó a cabo y evolución posterior a los 3 años del diagnóstico.

CASO CLÍNICO

Paciente mujer de 17 años de edad, nulípara de 9 semanas 3 días por fecha de última regla (FUR) que consultó al Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins por dolor pélvico de leve intensidad de inicio insidioso. Como antecedente patológico tenía asma controlado, antecedente quirúrgico de laparotomía por embarazo ectópico derecho hace 2 años, y antecedente familiar de cáncer de ovario tipo germinal en hermana. Al examen físico, se halló una masa anexial derecha móvil de aproximadamente 7 cm, por lo que se planteó la probabilidad de un tumor anexial a descartar neoplasia de ovario versus quiste de cuerpo lúteo. La revisión de la lámina de la cirugía previa fue compatible con coriocarcinoma de ovario.

Se solicitaron los siguientes marcadores: CA-125 (47.2), AFP (9 225), CEA (2.17), B-HCG (50 718) y LDH (148). En la ecografía se evidenció un útero con embrión con LCN 31.8mm con FCF: 141 lpm, ovario derecho con tumoración multilocular sólida de 107 x 106 x 85 mm, con un volumen de 514cc y con presencia de 12 lóculos y componente sólido de 66mm; al mapeo vascular se evidenció moderado flujo intra-tumoral con un Score IOTA2–ADNEX IOTA riesgo de malignidad de 53.9% (Figura 1). La resonancia magnética (RMN) de la lesión anexial derecha mostró signos de malignidad también (Figura 2).

Debido al antecedente de coriocarcinoma hace 2 años, en junta médica multidisciplinaria, se planteó realizar una anexectomía derecha más biopsia de congelación y posibilidad de estadiaje-conservador. Así, a las 16 semanas de gestación se le realizó la cirugía de estadiaje conservador (Figura 3).

En el estudio microscópico, se reportó que el tumor anexial derecho correspondía a una neoplasia maligna germinal ovárico no seminomatosa, tipo histológico tumor del saco vitelino cápsula tumoral íntegra. En el estudio de inmunohistoquímica (IHQ21-1111) se halló APF Positivo y PAS positivo (Figura 4).

En el control posterior de marcadores tumorales se obtuvo: CA-125 (28.8), AFP (78.92), B-HCG (13 921), y CA19.9 (126.25). Se realizó una nueva junta médica multidisciplinaria en la que se decidió un manejo expectante hasta el embarazo a término. La gestación se culminó a las 36.1 semanas por cesárea de urgencia debido a distocia de presentación y trabajo de parto, se obtuvo una RN mujer de 2 620gr con APGAR 9 al minuto. Resultado de anatomía patológica de neoplasia maligna de células germinales ovárica no seminomatosa, tipo histológico tumor de saco vitelino, capsula íntegra. Posterior al cual se inicia QT Esquema BEP (Bleomicina, fosfato de etopósido y cisplatino). Actualmente, la paciente se encuentra continuando con esquema de QT.

En la cesárea, la inspección macroscópica y la palpación no revelaron signos de recurrencia del tumor y el ovario izquierdo y la trompa de Falopio estaban sanos.

DISCUSIÓN

El tumor maligno de células germinales representa menos del 5% de todos los cánceres de ovario, es raro, con comportamiento poco conocido durante el embarazo, siendo el disgerminoma el subtipo más frecuente (38,2%). (7)

Los TSEO son tumores que provienen de las células pluripotenciales ováricas que se han diferenciado en estructuras del saco vitelino.

Corresponden al segundo tipo de neoplasia más frecuente en niñas y mujeres jóvenes con una prevalencia de 2.6/100 000 y de 0.34/100 000; respectivamente (6). En frecuencia, se encuentra precedido por los disgerminomas y son seguidos por los teratomas (7).

Actualmente, la causa de los tumores germinales sigue siendo desconocida (6). Su asociación con el embarazo ectópico es poco frecuente, lo cual se ve reflejado en los escasos casos y series de casos pequeñas recuperadas en la búsqueda de la literatura científica realizada. Debido a esta escasa disponibilidad de evidencia, no se tienen consenso en el manejo de la enfermedad en gestantes (8).

La incidencia de tumores malignos de ovario durante la gestación es de 1:10 000 - 100 000, el incremento de estas cifras en las últimas décadas se puede explicar por la manifestación de neoplasias específicas de las mujeres en edades tempranas y la mayor tendencia a retrasar la edad de la gestación (9). Un factor que podría vincularse con el desarrollo de este tipo de neoplasias es la paridad. En la serie de casos de Castillo et al. 2017 (9), el 80% de los casos se presentaron durante la primera gestación. Lo cual coincide con la nuliparidad de la paciente de nuestro caso.

En la mayoría de los casos no hay síntomas clínicos. Sin embargo, puede haber hinchazón abdominal en caso de crecimiento rápido. El tamaño de los tumores varía de 7 cm a 40 cm, con una mediana de 15 - 16 cm. El tumor rara vez es bilateral (12-19%) (6).

Nuestra paciente se encontraba en estadio I al momento del diagnóstico. De acuerdo a la Federación Internacional de Ginecólogos y Obstetras (FIGO), aproximadamente el 55% se encuentran en estadio I y el 40% corresponden a casos de metástasis a distancia al momento del diagnóstico. En este último grupo, las metástasis más frecuentes se localizan en el hígado, seguidas de las localizadas en ganglios y pulmones. El 25 a 30% se encuentran en estadio III, el 10% en estadio IV y con mucho menos frecuencia, el 5%, se encuentra en estadio II (6).

El diagnóstico se plantea en base al relato clínico, la evaluación física, las pruebas de imágenes y marcadores tumorales. Sin embargo; la confirmación se realiza con estudios histológicos. La AFP es una glucoproteína que es secretada por la vesícula vitelina (10), por lo cual la elevación de AFP en tumoraciones anexiales es específica de un tumor con componente vitelino; se encuentra elevado en el 90% de los casos (10). En el caso de nuestra paciente los niveles de AFP se elevaron a 28 000 ng/ml. Así mismo, la AFP es el principal marcador que se toman en cuenta para el seguimiento de la respuesta al tratamiento quirúrgico y de quimioterapia (6).

La BHCG es una glucoproteína, específicamente su subunidad libre, que es secretada por las células del sincitiotrofoblástico placentario el cual es un marcador de la coriocarcinoma. Para el diagnóstico de cáncer ovárico asociado a gestación, los marcadores tumorales son de poca o nula utilidad.

Así, los valores del Ca 125 aumentan fisiológicamente durante la gestación por lo cual su uso se ve limitado. De igual manera, la alfafetoproteína y otros marcadores que se elevan durante el embarazo presentan la misma limitación (11).

Como apoyo al diagnóstico, empleamos imágenes ecográficas. Los tumores del seno endodérmico se reconocen como estructuras multiquísticas con tabiques de separación poco nítidos, en su estructura interna se pueden identificar elementos líneas y puntiformes diseminados; no obstante, esta entidad no cuenta con una imagen ecográfica patognomónica (12). En la ecografía Doppler pulsado, este tipo de tumores presentan un número incrementado de arteriolas con índice de resistencia de flujo bajo (6). Esto debido a que el componente quístico del tumor se relaciona con la presencia de necrosis o degeneración del tejido, con un patrón de crecimiento tumoral rápido.

Los tumores del seno endodérmico son complejas predominantemente sólidos con zonas quísticas. Histológicamente, su composición recuerda al saco vitelino de ratas por lo cual se les denomina tumores del saco vitelino. Se distinguen variedades histológicas como pseudopapilar, polivesicular, reticular, vitelina y sólida; todas pueden estar presentes en un mismo tumor a la vez. En la actualidad, se plantea que este tipo de tumores se originan en las células germinales destinadas a diferenciarse en el mesodermo extraembrionario y el saco vitelino endodérmico.

En cuanto al tratamiento, es importante tener presente el riesgo de la pérdida de potencial reproductivo en pacientes en edad pediátrica y adultas jóvenes. Debido a que la presentación suele ser unilateral, el manejo conservador puede ser una opción de tratamiento inicial en ciertos casos.

La FIGO sugiere que se realice una estadificación quirúrgica completa similar a la establecida en el cáncer epitelial de ovario (6). La mayoría de las mujeres vuelven a tener una menstruación y función reproductiva normales después del tratamiento. El tratamiento de preservación de la fertilidad generalmente se considera y de hecho se realiza en pacientes con OYST (13).

En mujeres gestantes, no se ha observado un mal pronóstico en los casos manejado con cirugía que conserva la gestación después del segundo trimestre.

En concordancia con esto, en nuestra paciente se realizó una cirugía conservadora a las 16 semanas, sin presentar complicaciones obstétricas relacionadas lo cual sugiere que este tipo de manejo es seguro para la madre y el feto. Sin embargo; no se debe olvidar que el principal efecto adverso de la cirugía abdominal durante la gestación es la ocurrencia de un parto pretérmino, por lo cual no existe contraindicación para la administración de tocolíticos después de la cirugía o cuando se presente actividad uterina perioperatoriamente (9). En los casos en los cuales el tumor es complejo y con aumento de tamaño, la cirugía se debe realizar hacia la semana 18, debido a la posibilidad de que sea una neoplasia ovárica (14).

La condición de gestación, en sí misma, no tiene efecto sobre el pronóstico de la enfermedad; por lo cual el tratamiento habitual está indicado en pacientes con complicaciones obstétrica. La quimioterapia con taxanos y platino tiene efectos mínimos sobre el feto a partir del segundo trimestre; sin embargo, la terapia combinada puede incrementar el riesgo de alteraciones estructurales (9). Los TSEO no son sensibles a la radioterapia. La probabilidad de malformaciones fetales está ligeramente incrementada con respecto a la población sana, como consecuencia de la quimioterapia (15). Se ha reportado tasas de supervivencia a los 5 años libres de enfermedad con OYST en estadio I/II y estadio III/IV del 94% y el 90%; respectivamente (13).

Para el seguimiento, se debe seguir el protocolo de revisiones periódicas cada 3 a 6 meses, las revisiones deben incluir el examen físico y ecografía, así como la medición cuantitativa mensual de los niveles séricos de AFP, por al menos 2 años tras completar la quimioterapia. En los casos en los que se haya preservado el ovario contralateral, se recomienda el seguimiento con ecografía transvaginal anual (15-16).

Se ha demostrado que una combinación de estrategias quirúrgicas para preservar la fertilidad y quimioterapia preservan la fertilidad, con una tasa de supervivencia a 5 años del 94% cuando los pacientes reciben tratamiento con quimioterapia con bleomicina, etopósido y cisplatino (BEP) (15).

En estadios avanzados, los ganglios linfáticos retroperitoneales y el parénquima hepático también se ven afectados. El diagnóstico es histopatológico, el tejido maligno se parece a la estructura encontrada en el desarrollo embrionario temprano: los cuerpos de Schiller Duval (17).

Por lo tanto, incluso en pacientes con metástasis voluminosas, se puede preservar de forma segura un útero y un ovario contralaterales de apariencia normal, lo que permitirá la fertilidad futura.

Sin embargo, se recomienda que los pacientes con enfermedad voluminosa en el abdomen, la pelvis y el retroperitoneo sean cito reducidos quirúrgicamente hasta obtener una enfermedad residual óptima, si es posible. El régimen quimioterapéutico BEP ha demostrado ser efectivo en el tratamiento de los MOGCT desde su introducción en la década de 1980 (18).

En cuanto a la preservación de la capacidad reproductiva de las pacientes, la vitrificación de ovocitos y la criopreservación ovárica para autoinjertos representan una opción. Esta última técnica permite conservar un número potencialmente grande de folículos primordiales dando la oportunidad de restaurar la fertilidad de forma espontánea, así como la función endocrina tras el trasplante.

Por otro lado, la extracción del tejido ovárico no requiere estimulación hormonal, lo que evita retrasos en el inicio del tratamiento contra el cáncer. Por lo cual, es la única opción para conservar la fertilidad en niñas prepuberales que no son candidatas a la estimulación ovárica. Otra ventaja se asocia a el hecho de que puede realizarse en un plazo breve tanto en pacientes pospuberales como prepuberales y no requiere ningún tratamiento farmacológico previo. Por todas estas razones, la criopreservación ovárica debería ser considerado como parte del protocolo de manejo integral en pacientes oncológicas en edad reproductiva. En nuestro caso, el protocolo y logística en nuestro hospital dificulta dicho manejo, por lo que no fue aplicado en este caso reportado (19).

En conclusión, los tumores germinales se presentan con baja frecuencia en nuestra práctica habitual. Se debe sospechar de este tipo de tumores cuando se presenten pacientes adolescentes o jóvenes con masas anexiales. Si bien, las imágenes ecográficas y de tomografía no son características; la sospecha clínica se plantea a partir de la edad de la paciente y los niveles elevados de marcadores tumorales como la AFP.

ANEXOS

Figura 1. A) Imagen quística compleja multilocular mixta. B) Imagen en anexo derecho neoformativo sólido quístico

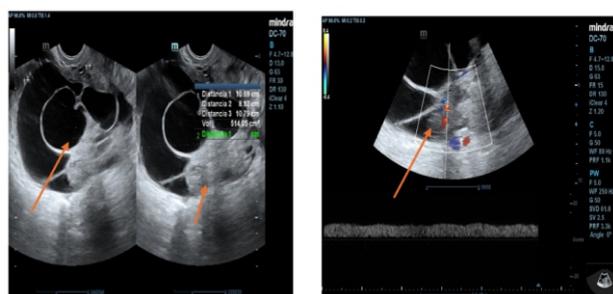


Figura 2. Resonancia magnética de lesión anexial derecha: Aspecto neofornativo con componente quístico y sólido con restricción de la difusión probable cistoadenocarcinoma mide 5.9x12.4x8.4cm con un volumen de 319cc

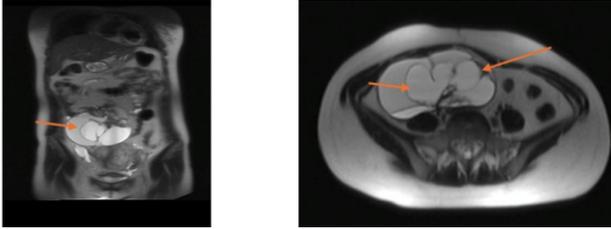
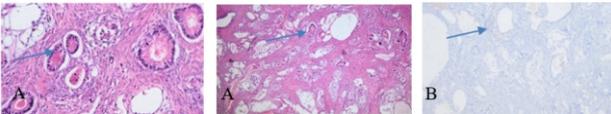


Figura 3. Macroscopia de tumor de anexo derecho de 9.5 x 6x 3cm, contenido material amarillo citrino



Figura 4. a) Coloración PAS positivo son patrones papilares sólidos, tubulares y focales con cuerpos de Schiller-Duval estructuras sinusoidales con núcleos fibrovasculares recubiertos formados por células tumorales. b) Coloración AFP positivo focal



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Schultz KAP, Sencer SF, Messinger Y, Neglia JP, Steiner ME. Pediatric ovarian tumors: A review of 67 cases. *Pediatr Blood Cancer* [Internet]. 2005;44(2):167–73. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/pbc.20233>
- Hermans AJ, Kluivers KB, Janssen LM, Siebers AG, Wijnen MHWA, Bulten J, et al. Adnexal masses in children, adolescents and women of reproductive age in the Netherlands: A nationwide population-based cohort study. *Gynecol Oncol* [Internet]. 2016;143(1):93–7.
- Özcan R, Kuruoğlu S, Dervişoğlu S, Eliçevik M, Emir H, Büyükkunal C. Ovary-sparing surgery for teratomas in children. *Pediatr Surg Int* [Internet]. 2013 [citado el 18 de julio de 2024];29(3):233–7. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23224440/>
- Vázquez Rueda F, Murcia Pascual FJ, Siu Uribe A, Ortega Salas RM, Escassi Gil Á, Garrido Pérez JI, et al. Análisis de los tumores sólidos ováricos pediátricos en nuestra población. *An Pediatr (Barc)* [Internet]. 2020;92(2):88–93.
- Soria AMP. A propósito de un caso: tumor del seno endodérmico/saco vitelino (Yolk Sac tumour) en la adolescencia. 2023 [citado el 18 de julio de 2024].
- Fernández Ruiz M, Pantoja Garrido M, Frías Sánchez Z, Márquez Maraver F, Rodríguez Zarco E, Perea Cruz A. Tumor ovárico del seno endodérmico (Yolk Sac). Dolor abdominal en el puerperio inmediato como síntoma diagnóstico. *Rev Chil Obstet Ginecol* [Internet]. 2018 [citado el 18 de julio de 2024];83(2):210–7.
- Miranda Flores AF, Risco Neyra R. Ovarian dysgerminoma during pregnancy: Case report. *Frontiers in Medical Case Reports* [Internet]. 2022;03(03).
- Terán MA, Gómez AC, Barrera N. Cáncer asociado al embarazo: Informe de 36 pacientes. *Cirujano General* 2005;27:37-41.
- Castillo-Luna R, Delgado-Amador DE, Arteaga-Gómez AC. Cáncer de ovario durante el embarazo: experiencia institucional y revisión de la bibliografía. *Ginecol Obstet Mex* [Internet]. 2017 [citado el 18 de julio de 2024];85(4):224–33.
- Maldonado Mercado MG, Pereyra Morales MA, Zenteno Galindo EA. Estructura y función de la alfa-fetoproteína. *Rev Fac Med Univ Nac Auton Mex* [Internet]. 2015 [citado el 18 de julio de 2024];58(4):5–13. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0026-17422015000400005&lng=es.
- Leiserowitz GS. Managing ovarian masses during pregnancy. *Obstet Gynecol Surv* [Internet]. 2006 [citado el 18 de julio de 2024];61(7):463–70. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16787549/>
- Garrido Sánchez MC, Tello Jiménez E, Mariscal Zabala S. Tumor germinal tipo yolk sac en paciente perimenopáusic. *Prog Obstet Ginecol (Internet)* [Internet]. 2015.
- Alrjoub MM, Sindiani A, Alshriedeh O, Amarin Z. Pregnancy and delivery after ovarian yolk sac tumor: A case report. *Am J Case Rep* [Internet]. 2021 [citado el 18 de julio de 2024];22.
- Álvarez E, Vilouta M, Gómez-Sánchez D, Liceras J, Doval JL. Cáncer de ovario y gestación. *Clin Invest Ginecol Obstet* [Internet]. 2010;37(3):124–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.gine.2008.12.003>
- Even C, Lhommé C, Duvillard P, Morice P, Balleyguier C, Pautier P, et al. Tumeurs du sac vitellin de l'ovaire : revue de la littérature. *Bull Cancer* [Internet]. 2011;98(8):963–75.
- Guida M, Pignata S, Palumbo AR, Miele G, Marra ML, Visconti F, et al. Laparoscopic treatment of a Yolk Sac Tumor: case report and literature review. *Transl Med UniSa* [Internet]. 2013 [citado el 18 de julio de 2024];7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24251245/>

17. Aminimoghaddam S, Mohseni I, Afzalzadeh A, Esmaeeli S. Ovarian malignant mixed germ cell tumor: A case of unusual presentation as molar pregnancy. *Journal of Reproduction & Infertility*. 2016;17(2):133.
18. Sharma C, Shah H, Shenoy NS, Makhija D, Waghmare M. Ovarian yolk sac tumour in a girl - Case report. *J Mother Child* [Internet]. 2021;21(2):101–3.
19. Paz Valiñas L, Maceira Rozas M del C, Casal Accion B, Mejuto Martí T. Criopreservación y autotrasplante de tejido ovárico para la preservación de la fertilidad en pacientes con procesos oncológicos o no oncológicos. 2023 [citado el 18 de julio de 2024]; Disponible en: <https://runa.sergas.gal/xmlui/handle/20.500.11940/18181?show=full>

Riesgos biológicos y ergonómicos asociados a accidentes laborales del personal de salud del C.S. Totora Oropesa, Apurímac, 2023

Biological and ergonomic risks associated with occupational accidents among health personnel of the C.S. Totora Oropesa, Apurímac, 2023

Christian Mario Córdova-Lluén¹, Manuel Hernán Izaguirre-Sotomayor¹, Raúl Alberto Ruiz-Arias²

¹Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

²Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 06/06/2025
Aprobado: 04/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal

Christian Mario Córdova-Lluén
christian_cl@hotmail.com

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Córdova-Lluén, C. M., Izaguirre-Sotomayor, M. H. & Ruiz-Arias, R.A. (2025). Riesgos biológicos y ergonómicos asociados a accidentes laborales del personal de salud del C.S. Totora Oropesa, Apurímac, 2023. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):9-15.
DOI: <https://doi.org/10.21679/278>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Objetivo: Este estudio tiene como objetivo determinar cómo se asocian los riesgos biológicos y ergonómicos con los accidentes laborales en el personal de salud del Centro de Salud Totora Oropesa del departamento de Apurímac durante el año 2023.

Materiales y Métodos: Estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario compuesto por 8 preguntas cerradas para recolectar información sobre características sociodemográficas, laborales y la ocurrencia de accidentes laborales. Los datos fueron analizados utilizando frecuencias, porcentajes y pruebas estadísticas para establecer la relación entre las variables estudiadas. **Resultados:** De los 120 trabajadores, los factores de riesgo que más se presentan son los biológicos, en 106 (88,3%), seguidos de los factores ergonómicos en 102 (85,0 %) trabajadores. Se observó que 63 (52,0%) presentaron un riesgo medio, 31 (26,0%) presentaron riesgo alto y 26 (22,0%) presentaron un nivel bajo. De los trabajadores que sufrieron accidentes laborales, 18 (60,0%) presentaron un riesgo alto de accidente laboral. **Conclusiones:** Se determinó una relación significativa entre el riesgo total y los accidentes laborales, así como entre los factores ergonómicos y la ocurrencia de estos. Entre las variables sociodemográficas, el sexo del trabajador está relacionado con la ocurrencia de accidentes laborales.

Palabras claves: Accidentes de trabajo; riesgo laboral; ergonomía.

ABSTRACT

Objective: This study aims to determine how biological and ergonomic risks are associated with occupational accidents among healthcare personnel at the Totora Oropesa Health Center in the department of Apurímac during 2023. **Materials and Methods:** A quantitative, descriptive, and cross-sectional study. A questionnaire consisting of 8 closed-ended questions was applied to collect information on sociodemographic and work characteristics, as well as the occurrence of occupational accidents. The data were analyzed using frequencies, percentages, and statistical tests to establish the relationship between the studied variables. **Results:** Of the 120 workers, the most prevalent risk factors are biological in 106 (88.3%), followed by ergonomic factors in 102 (85.0%) workers. It was observed that 63 (52.0%) presented a medium risk, 31 (26.0%) presented a high risk, and 26 (22.0%) presented a low level. Of the workers who suffered occupational accidents, 18 (60.0%) presented a high risk of occupational accidents. **Conclusions:** A significant relationship was found between total risk and occupational accidents, as well as between ergonomic factors and their occurrence. Among the sociodemographic variables, worker sex was related to the occurrence of occupational accidents.

Keywords: Occupational accidents; occupational risk; ergonomics.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que generan bienes o servicios y satisfacen las necesidades de la comunidad o de los individuos. Por su parte, el empleo se describe como el "trabajo realizado a cambio de una remuneración" que puede incluir salarios, sueldos, comisiones, propinas, etc.)⁽¹⁾.

En Perú, se considera un accidente de trabajo cualquier evento inesperado que resulte en una lesión física, mal funcionamiento, daño o incluso la muerte del trabajador. También se tipifica como accidente aquel que ocurre durante la ejecución de las órdenes del empleador o mientras se realiza un trabajo bajo su supervisión, independientemente de que tenga lugar fuera del espacio laboral y dentro de la jornada laboral⁽²⁾. En este contexto, un factor de riesgo se define como una característica o circunstancia identificable de una persona o grupo que se asocia con un incremento en la probabilidad de sufrir, desarrollar o estar expuesto a un accidente o enfermedad⁽³⁾.

El problema radica en que una gran parte de los profesionales de la salud y las instituciones no cuentan con la información necesaria sobre la importancia de controlar los factores de riesgo asociados a los accidentes laborales, así como sobre la prevención y las posibles consecuencias que estos pueden acarrear, especialmente en un ámbito tan delicado como es la salud. Abordar este tema adecuadamente podría contribuir a reducir los costos y ausentismo laboral.

Según la literatura, los principales factores de riesgo en los establecimientos de salud incluyen los biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y aquellos relacionados con el entorno laboral.^{(4) (5) (6) (7)} En el presente trabajo, nos centraremos exclusivamente en los riesgos biológicos y ergonómicos, ya que son los que afectan en mayor medida a los trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa.

Los principales riesgos biológicos están asociados al contacto accidental con mucosas (ojos, nariz o boca), a través de la piel (mediante agujas u otros objetos punzantes contaminados) o por la ingestión de agentes infecciosos^{(6) (8)}. Las lesiones físicas se producen cuando hay un intercambio brusco de energía entre el individuo y el entorno que supera la capacidad del organismo para soportarlo, lo cual puede incluir factores como el ruido, la vibración, la temperatura, la humedad, la ventilación, la presión, la iluminación y las radiaciones infrarrojas, ultravioletas y de rayos X, etc.)⁽⁶⁾. Por su parte, los productos químicos pueden generar efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos que comprometen la salud de las personas⁽⁶⁾⁽⁷⁾.

Los problemas ergonómicos están relacionados con las posturas adoptadas al estar de pie o en movimiento, así como con la sobrecarga muscular en las piernas, la espalda y los hombros, lo que puede llevar a lesiones y fatiga física general. Los efectos negativos más significativos en el entorno laboral, tales como el estrés y la insatisfacción laboral, impactan en la cantidad y calidad del trabajo, así como en la rotación del personal y el ausentismo⁽⁴⁾⁽⁶⁾.

Según la OIT⁽⁹⁾, aproximadamente 317 millones de personas en todo el mundo sufren accidentes laborales y 2,34 millones de personas pierden la vida debido a accidentes o enfermedades profesionales.

En América Latina, los datos disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura y 6,9 en el sector servicios.

En Perú, según el Ministerio de Trabajo (MINTRA), durante el año 2021 se reportaron más de 28,000 accidentes laborales, que incluyen accidentes mortales, peligrosos y enfermedades ocupacionales. De estos, 1.472 (5,2 %) correspondieron al rubro de servicios sociales y salud⁽²⁾.

En 2015, el Ministerio de Salud (MINSA) reportó en su informe anual la tasa de empleados expuestos a factores de riesgo ocupacional. Los datos indican que el 27% está expuesto a factores de riesgo físico, seguido por un 23.1% relacionado con factores causales de accidentes.

En tercer lugar, se encuentran los factores ergonómicos, con un 17,6%; seguidores del riesgo biológico, con un 14,2%; los factores de riesgo químicos, con un 11,6%; y, por último, el riesgo psicosocial, que representa el 6,5%.

En lo que respecta al riesgo biológico, aproximadamente 6,099 empleados están expuestos, de los cuales el 77% se encuentran en el área de salud⁽¹⁰⁾.

Si las condiciones actuales se mantienen y no se implementan medidas preventivas, es probable que aumente el número de accidentes y lesiones, lo que afectará no solo al personal del centro de salud, sino también a los miembros de la comunidad durante la atención y, potencialmente, a los familiares de los trabajadores en sus hogares.

Por esta razón, el objetivo de la presente investigación es identificar los principales factores de riesgo laboral en las dimensiones biológicas y ergonómicas.

Este reconocimiento permitirá elaborar planes estratégicos preventivos que incluyan barreras y campañas informativas en el Centro de Salud Totorá Oropesa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño y población de estudio

El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal. Se incluyó a toda la población de trabajadores del Centro de Salud Totorá Oropesa, que asciende a 120 empleados, compuesta por licenciadas en enfermería, obstetras, médicos generales y especialistas. Los criterios de inclusión abarcaron a todos los profesionales, ya sean hombres o mujeres, que fueron nombrados o contratados y que aceptaron participar en el estudio; y como criterio de exclusión los trabajadores con menos de 3 meses de antigüedad.

Variables y mediciones

La variable dependiente del estudio fue el accidente laboral, donde se definió como "caso" a los trabajadores que experimentaron un accidente y como "control" a aquellos que no lo sufrieron. Se considerarán factores biológicos y ergonómicos como variables independientes. Asimismo, se identifican variables intervinientes sociodemográficas, que incluyen la edad, el sexo, el estado civil, el puesto de trabajo, la jornada laboral, las horas trabajadas y las horas de sueño.

Análisis estadístico

La técnica empleada para la investigación fue la encuesta, diseñada a partir del estudio realizado por Mesones (11). Se adaptaron los ítems del cuestionario a la realidad peruana, manteniendo la integridad del contenido para garantizar su claridad y comprensión. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido fue de 0,86, lo que refleja una confiabilidad aceptable para la aplicación del cuestionario.

El cuestionario constaba de 8 preguntas cerradas, las cuales ofrecían opciones de respuesta en una escala de Likert modificada. La relación entre los factores analizados y la ocurrencia de accidentes se examina mediante la prueba de chi-cuadrado, utilizando un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$. Para el análisis de los datos, se empleó el paquete estadístico R.

Consideraciones éticas

El estudio fue diseñado para cumplir con los principios de la ética médica, incluyendo autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

El proyecto de investigación recibió la aprobación del comité de ética del Centro de Salud Totorá Oropesa. Además, se solicitó el consentimiento informado de cada participante, lo que reafirma su deseo voluntario de participar en la investigación.

RESULTADOS

Un total de 120 trabajadores del Centro de Salud Totorá fueron evaluados mediante un cuestionario de 8 ítems. La mayoría de los participantes eran mujeres (74; 61,7 %), con edades comprendidas entre 36 y 45 años (51; 42,5 %) y estado civil casado (60; 50,0 %). En relación con la ocurrencia de accidentes laborales, se registró que 30 trabajadores (25,0 %) habían sufrido algún accidente, mientras que 90 (75,0 %) no habían experimentado ninguno. La Tabla 1 muestra una relación significativa entre el sexo de los trabajadores y la ocurrencia de accidentes laborales (p -valor = 0,017), lo que indica que el 80,0 %⁽²⁴⁾ de los trabajadores que sufrieron accidente era mujeres.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa 2023

		Grupo		Total (n = 120)	Pvalor
		Caso (n = 30)	Control (n = 90)		
Sexo	Femenino	24 (80,0 %)	50 (55,6 %)	74 (61,7 %)	0,017
	Masculino	6 (20,0 %)	40 (44,4 %)	46 (38,3 %)	
Edad	De 18 a 25	8 (26,7 %)	6 (6,7 %)	14 (11,7 %)	Na
	De 26 a 35	1 (3,3 %)	33 (36,7 %)	34 (28,3 %)	
	De 36 a 45	5 (16,7 %)	46 (51,1 %)	51 (42,5 %)	
	De 46 a 55	16 (53,3 %)	2 (2,2 %)	18 (15,0 %)	
	Mayor De 55	0 (0,0 %)	3 (3,3 %)	3 (2,5 %)	
	Soltero	2 (6,7 %)	55 (61,1 %)	57 (47,5 %)	
Estado Civil	Conviviente	1 (3,3 %)	1 (1,1 %)	2 (1,7 %)	
	Casado	27 (90,0 %)	33 (36,7 %)	60 (50,0 %)	
	Separado	0 (0,0 %)	1 (1,1 %)	1 (0,8 %)	

Na: la prueba chi-cuadrado no aplica porque muchas frecuencias esperadas son menores que 5.

En la Tabla 2 se muestra que, de un total de 120 trabajadores, los factores de riesgo más prevalentes son los biológicos, alcanzando niveles de riesgo entre medio y altos en presentes en 106 individuos (88,33 %), seguidos por los factores ergonómicos, que afectan a 102 trabajadores (85,0%). Al analizar la relación entre los factores de riesgo y la ocurrencia de accidentes laborales, se observa que tanto los factores biológicos como ergonómicos presentan una relación significativa con la ocurrencia de accidentes (p valor = 0,000).

Tabla 2. Factores de riesgo y la presencia de accidente laboral entre los trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa 2023

		Grupo		Total (n=120)	Pvalor
		Caso (n = 30)	Control (n = 90)		
Biológico	Bajo	0 (0,0 %)	14 (15,6 %)	14 (11,7 %)	0,000
	Medio	3 (10,0 %)	46 (51,1 %)	49 (40,8 %)	
	Alto	27 (90,0,0 %)	30 (33,3 %)	57 (47,5 %)	
Ergonómico	Bajo	8 (26,7 %)	10 (11,1 %)	18 (15,0 %)	0,000
	Medio	4 (13,3 %)	49 (54,4 %)	53 (44,2 %)	
	Alto	18 (60,0 %)	31 (34,4 %)	49 (40,8 %)	

En la Tabla 3 se observa que, por puesto de trabajo, las enfermeras constituyen 53 (44,2 %) de los empleados, seguidas por los técnicos de enfermería, que suman 27 (22,5 %). En cuanto a la jornada laboral, el turno rotativo es el más común, con 59 trabajadores (49,2 %).

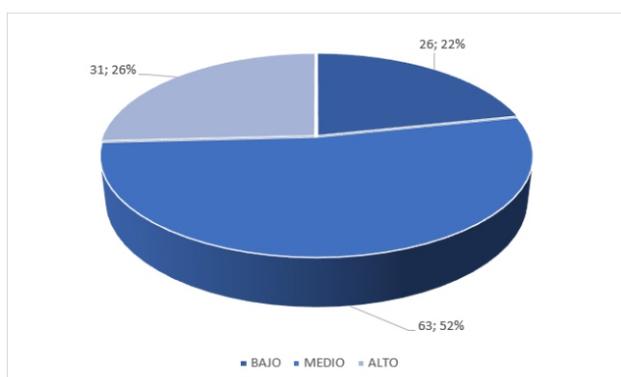
El rango de horas trabajadas más frecuente es de 8 a 12 horas, abarcando a 92 empleados (76,7 %). Respecto a las horas de sueño, la mayoría (62; 51,7 %) duerme entre 6 y 8 horas. La mayoría posee un contrato temporal (91; 75,8 %). Asimismo, 51 empleados (42,5 %) cuentan con una experiencia laboral de 8 a 10 años.

Esta tabla también presenta los resultados que vinculan la ocurrencia de accidentes laborales con ciertas características laborales, destacando que el 76,7 % (23) de los 30 trabajadores que sufrieron un accidente laboral eran técnicos de enfermería. Según la prueba de chi-cuadrado, las siguientes características muestran una relación significativa con la ocurrencia de accidentes laborales: puesto de trabajo (p-valor = 0,000), jornada laboral (p-valor = 0,000), horas de sueño (p-valor = 0,000), y experiencia laboral (p-valor = 0,000). Con excepción de las siguientes: horas de trabajo (p-valor = 0,135), tipo de contrato (p-valor = 0,268)

Tabla 3. Ocurrencia de accidente y características laborales en trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa 2023

		Grupo		Total (n = 120)	Pvalor
		Caso (n = 30)	Control (n = 90)		
Puesto de trabajo	Médico especialista	0 (0%)	5 (5,6 %)	5 (4,2 %)	0,000
	Médico general	0 (0%)	22 (24,4 %)	22 (24,4 %)	
	Enfermería	2 (6,7%)	51 (56,7 %)	53 (44,2 %)	
	Obstetra	1 (3,3 %)	6 (6,7 %)	7 (5,8 %)	
	Técnico de enfermería	23 (76,7%)	4 (4,4 %)	27 (22,5 %)	
	Técnico de farmacia	4 (13,3 %)	2 (2,2 %)	6 (5%)	
Jornada laboral	Matutina	0 (0%)	31 (34,4 %)	31 (25,8 %)	0,000
	Vespertina	26 (86,7%)	4 (4,4 %)	30 (25%)	
	Rotatorio	4 (13,3 %)	55 (61,1 %)	59 (49,2 %)	
Horas de trabajo	>12 horas	4 (13,3 %)	24 (26,7 %)	28 (23,3 %)	0,135
	De 8 a 12 horas	26 (86,7%)	66 (73,3 %)	92 (76,7 %)	
Horas de sueño	Menor o igual a 6 horas	30 (100%)	28 (31,1 %)	58 (48,3 %)	0,000
	De 6 a 8 horas	0 (0%)	62 (68,9 %)	62 (51,7 %)	
Tipo de contrato	Temporal	25 (83,3%)	66 (68,9 %)	91 (75,8 %)	0,268
	Estable	5 (16,7 %)	24 (31,1 %)	29 (24,2 %)	
Experiencia laboral	<1 año	3 (10,0%)	5 (5,6 %)	8 (6,7 %)	0,000
	2 a 4 años	4 (13,3%)	0 (0,0 %)	4 (3,3 %)	
	5 a 7 años	14 (46,7%)	31 (34,4 %)	45 (37,5 %)	
	8 a 10 años	3 (10,0%)	48 (53,3 %)	51 (42,5 %)	
	>10 años	6 (20,0%)	6 (6,7 %)	12 (10,0 %)	

Figura 1. Riesgo total asociado a accidentes laborales en trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa 2023



En la Figura 1 se evidencia que, de un total de 120 trabajadores, el 52 %⁽⁶³⁾ presentó un riesgo medio, el 26,0 %⁽³¹⁾ un riesgo alto y el 22,0 %⁽²⁶⁾ un nivel bajo. En relación con la conexión entre el riesgo total y la ocurrencia de accidentes, la Tabla 4 indica que el 60,0 %⁽¹⁸⁾ de los trabajadores que sufrieron un accidente laboral se clasificaron en la categoría de riesgo alto. A través de la prueba de chi-cuadrado, se desarrolló una relación significativa entre el riesgo total y la ocurrencia de accidentes (p-valor = 0,000). Sin embargo, es importante resaltar que en el grupo control, predominó el riesgo a nivel medio, lo que sugiere una posible alerta de accidentes futuros.

Tabla 4. Relación entre el riesgo total y la ocurrencia de accidentes laborales en trabajadores del centro de salud Totorá Oropesa 2023

Riesgo total	Grupo		Total	Pvalor
	Caso	Control		
Bajo	3 (10,0 %)	23 (25,6 %)	26 (21,7 %)	0,000
Medio	9 (30,0 %)	54 (60,0%)	63 (52,5 %)	
Alto	18 (60,0 %)	13 (14,4 %)	31 (25,8 %)	
Total	30 (100%)	90 (100%)	120 (100%)	

DISCUSIÓN

El estudio se llevó a cabo con una muestra de 120 trabajadores del Centro de Salud Totorá Oropesa, ubicado en el departamento de Apurímac, que representaba la totalidad del personal que laboraba en dicho establecimiento durante el año 2023. El objetivo principal fue identificar los factores asociados a la ocurrencia de accidentes laborales. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario adaptado de Mesones⁽¹¹⁾ para el Perú.

En cuanto al riesgo total asociado con los accidentes laborales, se encontró que el 52,5 %⁽⁶³⁾ de los trabajadores presentaban un riesgo medio, el 25,8 %⁽³¹⁾ un riesgo alto y el 21,7 %⁽²⁶⁾ un riesgo bajo. Además, los factores de riesgo más comunes fueron los biológicos, observados en el 88,33 %⁽¹⁰⁶⁾ de los trabajadores, seguidos por los ergonómicos en el 85 %⁽¹⁰²⁾. Al analizar la relación entre los factores de riesgo y la ocurrencia de accidentes laborales, se detectó que ambos, biológicos y ergonómicos, mostraron una relación significativa con la ocurrencia de accidentes (pvalor = 0,000).

Estos resultados son coherentes con estudios previos, como el de Maylle⁽¹²⁾ quien encontró una relación entre los factores biológicos (rho de Spearman: 0,69) y los ergonómicos (rho de Spearman: 0,343). De manera similar, Riz⁽⁷⁾ identificó que los principales factores asociados a los accidentes laborales eran los biológicos (90 %) y los ergonómicos (77 %). Asimismo, Burgos⁽¹³⁾ también documentó una asociación con los factores biológicos y ergonómicos. Por su parte, Millones⁽⁵⁾ subrayó la importancia de los factores biológicos, considerándolos los más relevantes (87,2 %).

En cuanto a las características sociodemográficas, se observó que predominaba el sexo femenino, con 74 participantes (61,7 %). La mayoría tenía entre 36 y 45 años (51; 42,5 %) y estaban casados (60; 50 %), se identificaban principalmente como enfermeras (53; 44,2 %) o técnicos de enfermería. (27; 22,5 %). En relación con la jornada laboral, el turno rotativo fue el más destacado, con 59 trabajadores (49,2 %). Respecto a las horas trabajadas, la mayoría de los empleados laboraba entre 8 y 12 horas diarias (92; 76,7 %). En términos de horas de sueño, se observó que la mayoría dormía entre 6 y 8 horas (62; 51,7 %). Además, el 75,8 % (91 trabajadores) tenía un contrato temporal, y el 42,5 % (51 trabajadores) reportó una experiencia laboral de 8 a 10 años.

En cuanto a la ocurrencia de accidentes, se encontró que el 25,0 % (30 trabajadores) había sufrido un accidente laboral, mientras que el 75,0 % (90 trabajadores) no había experimentado ninguno. Se evidencia una relación significativa entre el sexo del trabajador y la ocurrencia de accidentes laborales (p -valor = 0,017), donde el 80 % que sufrieron accidentes era mujeres.

Los resultados obtenidos son consistentes con los hallazgos de Pinto ⁽⁶⁾, quien asocia los accidentes laborales con una edad superior a los 40 años, el trabajo en enfermería y una experiencia laboral menor a 10 años ⁽¹⁴⁾. De manera similar, Chinguel ⁽¹⁶⁾ relaciona los accidentes laborales con una edad comprendida entre 30 y 40 años, así como con trabajadores de enfermería en turnos rotativos ⁽¹⁵⁾. Así mismo, Pinto y Tomasina ⁽⁶⁾ ⁽¹⁵⁾ encontraron una relación entre el sexo femenino y el riesgo de presentar accidentes laborales, en nuestro análisis se observó significancia estadística en esta variable ($p = 0,017$; $p < 0,05$).

Por otro lado, Saliba et al. ⁽¹⁷⁾ destacan que los trabajadores de enfermería, en su mayoría mujeres, son los profesionales de la salud que sufren más accidentes laborales. Este fenómeno es respaldado por numerosos estudios que indican que una gran parte de estos profesionales no utiliza equipos de protección individual, exponiéndose así a riesgos biológicos y enfermedades graves como el SIDA y la hepatitis B. La responsabilidad de prevenir estos riesgos recae en los profesionales y de implementar planes de control de accidentes recae en los gestores.

Así mismo, González et al. ⁽¹⁸⁾ subrayan que la edad es un factor relevante, ya que los trabajadores jóvenes (de 18 a 35 años) son más propensos a sufrir accidentes debido a su falta de experiencia y menor conciencia de los riesgos laborales. Sin embargo, Pérez ⁽¹⁹⁾ señala que los trabajadores de mayor edad enfrentan accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media.

El promedio de edad en que los hombres sufren accidentes es de 37 años, mientras que en las mujeres asciende a 40 años. Entre las mujeres, el 80 % de los casos notificados corresponden a edades entre 25 y 54 años, mientras que, en el caso de los hombres, el 75 % de los accidentes involucra a personas de entre 20 años y 44 años.

En este sentido, García ⁽²⁰⁾ señala que el trabajo por turnos altera el ritmo biológico del sueño. Para recuperarse de la fatiga diaria, es necesario dormir aproximadamente siete horas, lo que permite completar todas las fases del sueño. La alteración del sueño puede provocar trastornos nerviosos, accidentes más graves, insatisfacción laboral y deterioro de las relaciones sociales y familiares.

Además, la Norma Técnica de Prevención española (NTP 455) ⁽²¹⁾ indica que los cambios en los ritmos circadianos ocasionados por el trabajo por turnos pueden provocar perturbaciones significativas en el ciclo del sueño. Ayala y Velarde ⁽²²⁾ también evidenciaron una mayor frecuencia de accidentes laborales en turnos rotativos en comparación con los fijos.

Asimismo, el 88,33 % presentó riesgo biológico, cifra superior a la observada por Lara, quien reportó solo un 6,0% de trabajadores expuestos a riesgo biológico ⁽²³⁾. Por otro lado, Salazar et al. ⁽²⁴⁾ encontró que un 34,0% de su población desconocía si estaba expuesto a riesgos biológicos.

En Lima, Centeno ⁽²⁵⁾ determinó que el 78,4% del personal que participó en la investigación presentó riesgo biológico. Así también en Lima, Fernández ⁽²⁶⁾ determinó que el 35,5% de participantes en su investigación estaba expuesto a riesgo biológico. Se evidencia una notable diferencia en los valores sobre la presencia de riesgos biológicos, pero de la literatura se entiende que esta se sustenta en el desconocimiento de los participantes sobre lo que es un riesgo biológico y con ello su desconocimiento a la exposición.

Con respecto a los riesgos ergonómicos, se encontró que 85% del total de participantes estuvo expuesto a riesgos ergonómico. Se encontró un resultado muy similar en Fierro et al. ⁽²⁷⁾ quienes encontraron que un 70,0% de participantes evidencia riesgos ergonómicos, otro resultado similar lo encontramos en Llanas ⁽²⁸⁾, quien determinó que más del 80,0% de sus participantes presento riesgo ergonómico.

Por otro lado, Acosta ⁽²⁹⁾ encontró que el 17,5% de los participantes en su investigación presentaban riesgo ergonómico. Marín ⁽³⁰⁾ con respecto a los riesgos ergonómicos determinó que el 70,0% considera que está expuesto a estos riesgos por para mucho tiempo de pie.

En conclusión, el personal del Centro de Salud Totora Oropesa, ubicado en el departamento de Apurímac, está expuesto a factores de riesgo biológico y ergonómico que pueden dar lugar a accidentes laborales. Entre las características sociodemográficas que podrían influir en la ocurrencia de estos accidentes, se destacan la edad (entre 36 y 45 años), el estado civil casado, la ocupación de técnico en enfermería, turnos rotativos, menos de 6 horas de sueño, y una experiencia laboral de 8 a 10 años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Levaggi V. ¿Qué es el trabajo decente? [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT); 9 de agosto de 2004 [citado junio 2024]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Estadísticas de Notificaciones por Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales por Actividad Económica (CIU Revisión 3) [Internet]. Lima: MTPE; 2024 [citado junio 2024].
- Echemendía B. Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Rev Cubana Hig Epidemiol.* 2011; 49(3): 470-481.
- Bravo A. Factores de riesgo laboral y salud ocupacional del personal de salud de centro quirúrgico del Hospital II de Chocope- EsSalud [Tesis de segunda especialidad]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. 86 p. [citado junio 2024].
- Millones J. Caracterización de accidentes laborales en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Hipólito Unanue, abril 2019 [Tesis de segunda especialidad]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2019. 60 p. [citado junio 2024].
- Pinto C. Relación entre factores laborales y accidentes de trabajo en los centros asistenciales de EsSalud. Periodo – 2017 Arequipa, 2018 [Tesis de maestría]. Arequipa: Universidad Católica Santa María; 2018. 94 p. [citado septiembre 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstreams/818938d0-188a-47a9-9263-4217cdf4aa27/download>
- Riz S. Factores de riesgo de accidentes en el personal de enfermería del Hospital de Joyabaj, Quiché, Guatemala, año 2018 [Tesis de licenciatura]. Santa Cruz del Quiché: Universidad Rafael Landívar; 2018. 78 p. [citado mayo 2024].
- Gutiérrez C. Prevalencia y factores asociados a accidentes laborales en trabajadores de salud del primer nivel de atención [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2008. 39 p. [citado diciembre 2024]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a635c5d9-b9ba-40e3-a42e-4af60a74d079/content>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe [Internet]. Ginebra: OIT; c2022 [citado enero 2024].
- Pinto P, Pradera J, Serrano R, Cuzquén J. Guía para implementar la normativa y seguridad de trabajo en el Perú. Lima: Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos (APDR); 2015. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Gu%C3%ADa_para_implementar_la_normativa_de_S/x8iVBgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=%22Asociaci%C3%B3n+Peruana+de+Prevencionistas+de+Riesgos%22&printsec=frontcover
- Mesones V. Exposición a riesgos laborales en el personal de enfermería durante el cuidado a pacientes en los servicios de internamiento de un hospital público. Jaén- Perú, 2016 [Tesis de licenciatura]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2017. 56 p. [citado diciembre 2024].
- Maylle T. Factores de riesgo y accidentes laborales en enfermería en un hospital público, Cercado de Lima, 2018 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. 121 p. [citado enero 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31985/Maylle_AT..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos J, Mendoza J, Valles Y, Giménez M. Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano. *Salud, Arte y Cuidado.* 2018; 11(1): 15-20.
- Molineros M. Riesgo laboral del personal de salud del Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala, mayo – julio 2013 [Tesis de maestría]. La Antigua Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2015. 109 p. [citado octubre 2024].
- Tomasina F, Álvarez C, Alegretti M, Stolovas N. Accidentes de trabajo en un hospital universitario. Montevideo, Uruguay. *Rev Cuba Salud Trab.* 2019; 20(2): 27-33.
- Chinguel J, Estacio M. Prácticas preventivas de riesgo biológico e incidencia de accidentes laborales en el personal del centro de Salud Comas, 2014 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2015. 89 p. [citado diciembre 2024].
- Saliba C, Ispier A, da Graça A, dos Santos R, Gonçalves P. Accidentes de trabajo que afectan los profesionales de la salud. *Acta Odontol Venez.* 2009; 47(1): 92-101.
- González A, Bonilla J, Quintero M, Reyes C, Chavarro A. Analysis of the causes and consequences of accidents occurring in two constructions projects. *Rev Ing Constr.* 2016; 31(1): 5-16. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732016000100001>
- Pérez A. La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense.* 2021; 54: 119-146.
- García S. metacontratas [Internet]. Málaga: METADATA S.L.; 2018 [citado diciembre 2022] Disponible en: <https://www.metacontratas.com/archivos/1191>

21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. 2018. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/7869488/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766?version=1.1&t=1727420808718
22. Ayala C, Velarde L. Relación entre trabajo a turno y accidentabilidad en una empresa de almacenamiento en Lima, Perú [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Científica del Sur; 2020. 22p. [citado diciembre 2024].
23. Lara J. Caracterización del riesgo biológico por accidentes laborales en el personal de salud de un centro ambulatorio en Guayaquil-Ecuador. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 9(1): e-6073. junio 2019.
24. Uribe J, Bedoya O, Velez D. Relación entre la percepción del riesgo biológico y la Accidentalidad laboral en un hospital colombiano, 2019. *Revista Politécnica*, vol. 16, núm. 32, 2020, Junio-, pp. 56-67. DOI: <https://doi.org/10.33571/rpolitec.v16n32a5>
25. Centeno E. Factores de riesgo laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia [Internet] [Tesis de Especialidad]. [Lima - Perú]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11531/Factores_CentenoSaenz_Edith.pdf?sequence=1
26. Fernández J. Factores de riesgo y accidentes laborales del personal de salud en el servicio centro quirúrgico del hospital Marino Molina Scippa, Lima 2023 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. [citado diciembre 2024].
27. Fierro S, Guano D, Ocampo J, Pacheco S. Riesgos ergonómicos en personal de enfermería: una revisión práctica. *Pol. Con.* (Edición núm. 70) Vol. 7, No 8 agosto 2022, pp. 955-970. ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v7i8
28. Llanas G, Hernández N, Fosado R, Martínez A, León A. Riesgos ergonómicos presentes en el personal de enfermería de un centro médico privado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8531-8543, 2022. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4018
29. Acosta R. Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022; 2:61. doi: 10.56294/saludcyt202261
30. Marin B, Gonzalez J. Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. *Revista de información científica*. Vol 101. N° 1 (2022). <https://revinformcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3724/5069>

Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024

Work stress and motivation in the care staff of a Health Center, Lima 2024

Gendy Vivanco-Anchayhua¹, Manuel Hernán Izaguirre-Sotomayor¹

¹Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 07/07/2025
Aprobado: 14/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal

Gendy Vivanco-Anchayhua
gendy.vivanco@unmsm.edu.pe

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Vivanco-Anchayhua, G., Izaguirre-Sotomayor, M. H. (2025). Estrés laboral y motivación en el personal asistencial de un Centro de Salud, Lima 2024. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):16-22.
DOI: <https://doi.org/10.21679/279>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima, 2024. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 126 trabajadores de un Centro de Salud de Lima, a quienes se les encuestó mediante cuestionarios validados y con alto nivel de fiabilidad. **Resultados:** Existe relación significativa del estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima (sig.<0.05). El coeficiente de correlación de Spearman calculado fue -0.635, por lo que se infiere que el estrés laboral incluyendo el agotamiento emocional y la despersonalización tienen una relación negativa con la motivación del personal asistencial del mencionado centro de salud. **Conclusiones:** Los hallazgos indican que el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal vinculados al estrés laboral afectan significativamente la motivación del personal asistencial de un centro de salud de Lima.

Palabras claves: Estrés laboral; agotamiento; motivación laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and the motivation of the healthcare staff of a Health Center in Lima, 2024. **Materials and methods:** A quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional study was carried out. The sample consisted of 126 workers who work in a Health Center in Lima, who were surveyed using validated questionnaires with a high level of reliability. **Results:** There is a significant relationship between work stress and the motivation of the healthcare staff of a Health Center in Lima (sig. <0.05). The Spearman correlation coefficient calculated was -0.635, so it is inferred that work stress, including emotional exhaustion and depersonalization, have a negative relationship with the motivation of the healthcare staff of the aforementioned health center. **Conclusions:** The findings indicate that emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment linked to work stress significantly affect the motivation of the healthcare staff of a health center in Lima.

Keywords: Work-related stress; burnout; work motivation.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, todas las organizaciones procuran que sus colaboradores se sientan motivados y comprometidos con sus responsabilidades y con sus metas para persistir y superar los obstáculos que enfrentan en su trabajo. Toda vez que la baja o inexistente motivación de los empleados incrementa el estrés debido a la frustración y la falta de dirección, lo que los lleva a percibir los desafíos como insuperables, dificultando así el alcance de los objetivos y metas organizacionales. Por tanto, mantener un alto nivel de motivación no solo es clave para el éxito de la organización, sino también para minimizar el estrés laboral y promover el bienestar de los empleados.¹

El estrés laboral está estrechamente relacionado con la motivación del trabajador, ya que las características personales, las tareas que realiza y los sistemas organizacionales inciden en su nivel de estrés², lo cual impacta en la desmotivación, en los sentimientos de frustración, ansiedad y presión incrementando el estrés. Sin embargo, cuando un líder logra motivar a sus empleados para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como las metas personales, se crea un ambiente donde el trabajador se siente apoyado y satisfecho, disminuyendo el estrés y mejorando el bienestar general.²

En Etiopía un estudio reveló que el estrés laboral a nivel mundial es un problema de salud ocupacional, ocupando el segundo lugar después del dolor lumbar. El 57,4% de los participantes experimentaba estrés, y el 46,4% se sentía motivado, encontrándose una relación negativa entre ambas variables.³ En la India se reportó en un estudio que los trabajadores de salud comunitarios experimentaban estrés, agotamiento y fatiga física; sin embargo, el orgullo por su labor parecería ser un factor que fomenta su motivación.⁴ En Estados Unidos el 70% de los profesionales de la salud enfrentan niveles elevados de estrés y agotamiento, lo que complica la atención a los pacientes.⁵ Otras investigaciones realizadas en Irán⁶, China⁷ y el Reino Unido⁸, han evidenciado que los trabajadores de la salud experimentaron estrés.

En México, algunos estudios han señalado que el 56% del personal de salud se siente medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales en su entorno laboral. Por otro lado, en Ecuador, el personal de salud expresa insatisfacción en áreas críticas como emergencias y unidades de cuidados intensivos (UCI), además de percibir un ambiente laboral poco óptimo en los hospitales⁹. En Perú estudios sobre estrés laboral en los profesionales de la salud indican que médicos y enfermeras suelen ser los más afectados por el sufrimiento, la muerte, la alta carga de pacientes y las largas jornadas, lo cual impacta negativamente en su bienestar físico, mental y en su motivación laboral.¹⁰

Otro estudio realizado en el Perú reveló que el 94% del personal de salud mostró insatisfacción con el entorno donde labora, generando, especialmente entre el personal femenino, un alto nivel de estrés con manifestaciones psicosociales como cefaleas, dorsalgia, dolores en extremidades, mareos, problemas digestivos, fatiga e insomnio.¹¹

Al respecto, Melo et al. precisaron que el estrés laboral tiene un impacto significativo en la salud física y psicológica de los trabajadores de la salud, conllevando a una mayor frecuencia de accidentes laborales, arritmias, diversas enfermedades e incluso suicidio.¹²

Buitrago et al. coinciden en que es fundamental que las organizaciones implementen programas de detección, prevención e intervención de riesgos que conduzcan al desarrollo de estrés en los trabajadores; centrándose en el tema emocional y la conciencia.

Mencionan que además de los factores de riesgos inherentes a la persona, es importante evaluar el entorno, centrándose en los grupos más vulnerables para reducir el estrés causados por el trabajo.¹³

En el presente estudio, las dimensiones consideradas para el estrés laboral fueron el agotamiento emocional, la despersonalización referida a la pérdida de sensibilidad, empatía o interés hacia los pacientes y la realización personal.

Por esta razón los esfuerzos para mejorar la realización personal deben ser parte integral de la gestión y la cultura organizacional en el sector de la salud.¹⁴

La despersonalización es un factor característico del síndrome de burnout en el personal asistencial de salud, y se manifiesta en una actitud de distanciamiento emocional y desarrollo de percepciones negativas hacia los pacientes, quienes son vistos con indiferencia, molestia o como responsables de sus propios problemas.¹⁵

Por su parte Avendaño et al. determinaron que el personal profesional de salud se encuentra expuesto a elevados niveles de estrés laboral crónico y agotamiento emocional, y con mayor incidencia en aquellos que realizan turnos y atienden pacientes judicializados, configurando un grupo laboral vulnerable con riesgo de deterioro físico, mental y ocupacional; pues esta situación afecta de manera directa la calidad de atención y la estabilidad laboral del personal asistencial; por lo que sostienen que la implementación de programas de formación para supervisores constituye una estrategia costo-efectiva orientada a la mitigación del estrés laboral y al fortalecimiento del bienestar integral del personal de salud en servicios de psiquiatría.¹⁶

La motivación está referida al impulso y esfuerzo humano para lograr un rendimiento exitoso y alcanzar las metas dentro de una organización,¹⁷ toda vez que es factor clave para crear un ambiente laboral agradable¹⁸ que conduzca al logro de objetivos organizacionales y al bienestar de los empleados^{19,20} gracias al desarrollo de un ambiente favorable para los trabajadores.²¹ Barrios et al.,²² destacan la importancia de la motivación en diversos aspectos de la vida. En este contexto, el factor motivacional juega un papel esencial en cualquier actividad laboral. Rodríguez et al.²³ sostienen que la motivación es una concepción antigua originada por la industrialización, que se derivó de actividades laborales excesivas, generadas por la actividad industrial. Panduro y Casa (2022), así como García et al. (2022) señalan que es importante que en las organizaciones deben prevalecer la motivación del capital humano con enfoque en la productividad.^{24,25} Un trabajador feliz y satisfecho siempre ofrecerá mejores resultados, independientemente del tipo de organización²⁶. Por su parte Pebes et al.²⁷ consideraron que la motivación es un factor que genera compromiso en el colaborador, ya que integra a los empleados y los enfoca en cumplir con las tareas asignadas. Sin embargo, muchas empresas implementan estrategias centradas en productos y servicios, minimizando el valor del capital humano y, por lo tanto, de la motivación.²⁸ Finalmente, Deroncele et al.²⁹ convergen en que la motivación siempre será un aspecto clave en los niveles directivos, promoviendo un mayor compromiso e integración de las dimensiones psicológicas, laborales y organizacionales. Así, Torres et al.²⁰ y Revuelto³⁰ destacan que la motivación laboral genera un comportamiento positivo y dinámico enfocado en el cumplimiento de metas.

Por tanto, la motivación laboral juega un papel crucial en el bienestar y desarrollo de los trabajadores, y su importancia se ve aún más acentuada en el ámbito de la salud. Profesionales como médicos, enfermeros y otros miembros del personal de salud suelen enfrentar condiciones de alta presión, estrés y demandas emocionales, demandando tener la motivación adecuada para mejorar su rendimiento, su bienestar, cumplir con los objetivos de la organización y proporcionar una atención de calidad a los pacientes.³¹

En las instituciones de salud, la motivación no solo influye en el logro de los objetivos organizacionales, sino también en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que puede ayudar a reducir el estrés.

Un entorno laboral que fomente la motivación, brindando apoyo y reconocimiento a los esfuerzos de los empleados, contribuye a disminuir el estrés, mejorar la eficiencia en el trabajo y, como resultado, elevar la calidad de atención y los resultados para los pacientes.

Por ello, es fundamental que las organizaciones de salud reconozcan la motivación como una herramienta clave para prevenir y gestionar el estrés laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo saludable y productivo.³²

Por consiguiente, el objetivo general fue determinar la relación del estrés laboral con la motivación laboral del personal asistencial de un Centro de Salud en Lima Metropolitana durante el año 2024.

Así mismo se plantearon tres objetivos específicos relacionadas a determinar la correlación de cada dimensión del estrés laboral con la motivación, es decir se determinó la relación del agotamiento emocional con la motivación laboral, la relación de la despersonalización con la motivación laboral y la relación de la realización personal con la motivación laboral del personal asistencial de un Centro de Salud en Lima Metropolitana.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: La investigación fue básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo.

Población: Estuvo conformada por 126 trabajadores de un centro de salud ubicado en la ciudad de Lima.

Muestra: La muestra fue censal, es decir incluyó al 100% de la población en estudio.

Instrumento: Se aplicaron dos cuestionarios: uno referido al Estrés Laboral (Maslach Burnout Inventory) y otro a la Motivación Laboral, con valores de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0.808 y 0,900 para el estrés y la motivación respectivamente. La recolección de datos se ejecutó desde el 15 de mayo al 15 de junio del 2024.

Análisis de los datos: El procesamiento de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS. V.26.

Se realizó un análisis estadístico bivariado mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Spearman (los datos no presentaron distribución normal), la cual permitió determinar el grado de relación entre variables con un nivel de significancia de 0,05. Los hallazgos fueron presentados en tablas.

Aspectos éticos: Se respetaron los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se solicitó el consentimiento informado y obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 126 trabajadores de salud; de éstos, el 35.7% presentó estrés laboral de nivel alto y el 42.1% de nivel medio.

Tabla 1. Distribución del estrés laboral del personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2024

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	22,2
Medio	53	42,1
Alto	45	35,7
Total	126	100,0

El 51.6% del personal asistencial del centro de salud presentó una baja motivación, mientras que el 35.7% manifestó tener alta motivación y el 12.7% presentó motivación de nivel medio. Tabla 2.

Tabla 2. Distribución de la motivación del personal asistencial de un centro de salud de Lima, 2024

Nivel de motivación	Frecuencia	Porcentaje
Baja	65	51,6
Media	16	12,7
Alta	45	35,7
Total	126	100,0

El coeficiente Rho de Spearman mostró un grado de significancia de $0.000 < 0.05$, por lo que se infiere que el estrés laboral tiene una relación significativa con la motivación laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud ubicado en Lima. Así mismo el coeficiente de correlación de -0.635 indica que la relación es negativa, es decir, cuando el nivel de estrés es alto, la motivación disminuye y viceversa.

Además, también se evidenció correlación significativa de cada una de las dimensiones del estrés laboral con la motivación del personal asistencial a una significancia menor de 0.05.

Tabla 3. Relación del estrés y sus dimensiones con la motivación laborales en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2024

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.635**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Agotamiento emocional		Coefficiente de correlación	-.627**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Despersonalización		Coefficiente de correlación	-.575**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126
Realización personal		Coefficiente de correlación	.597**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	126

DISCUSIÓN

La investigación tuvo el propósito de conocer la relación de las dimensiones el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal del estrés laboral, con la motivación del personal asistencial de un Centro de Salud de Lima, 2024.

Los resultados encontrados, en relación con el estrés laboral y la motivación del personal asistencial de un centro de salud, coinciden con lo reportado en un estudio realizado en un hospital de imagenología médica, donde se identificó una relación negativa entre el estrés y la motivación en contextos similares. En dicho estudio, la mayoría de los participantes reportaron estrés y casi la mitad mostró niveles bajos de motivación³, lo que refuerza la idea de que el estrés contribuye a la desmotivación en los profesionales de salud. De este modo, el estrés no solo se presenta como un factor aislado, sino que parece impactar otros aspectos del entorno laboral, como la satisfacción y el desempeño.

También son coincidentes los resultados encontrados, sobre la relación del estrés y la motivación laboral, con los resultados reportados por Rink et al. que encontraron en la gran mayoría de los profesionales de salud en Estados altos niveles de estrés y agotamiento⁵, lo cual afectaba negativamente la calidad de la atención a los pacientes. De forma similar, estudios realizados por Galehdar⁶ en la India, Liu et al.⁷ en China y el Nyashanu et al.⁸ en Reino Unido también reportaron la presencia de estrés y agotamiento entre los trabajadores de salud, aunque con variaciones en su intensidad y características específicas.

Así mismo, Medina y Heredia en México⁹, destacaron que más de la mitad del personal de salud mostraron efectos perjudiciales del estrés laboral sobre la motivación quienes manifestaron sentirse medianamente satisfecho con las relaciones interpersonales en su entorno laboral, repercutiendo en el estrés y motivación.

Los hallazgos reportados sobre la relación significativa del agotamiento emocional del estrés laboral con la motivación del personal asistencial, coinciden, aunque no específicamente, en lo referente al agotamiento emocional, con los estudios de Buitrago et al. que concluyeron que el estrés constituye una problemática prevalente dentro del contexto organizacional generado por diversos factores asociados a la condición laboral y personal que origina en la persona consecuencias fisiológicas y mentales que pueden afectar sus desempeños y productividad. Por ende, es necesario incentivar una cultura de prevención para fomentar la salud de los trabajadores¹³.

Lo mismo ocurre con lo reportado por Díaz et al.,¹⁰ en el Ecuador, quienes informaron que los trabajadores de salud expresaron insatisfacción en áreas críticas como emergencias y unidades de cuidados intensivos; esto podría explicarse por la baja motivación debido a la presión y el agotamiento emocional que enfrentan en ambientes de alta demanda. Sin embargo, en la India se ha precisado que, a pesar del estrés y la fatiga emocional, el orgullo por el trabajo realizado parecería ser un factor motivacional,⁴ contrariamente al estudio realizado que no identificó un factor similar que mitigara los efectos negativos del estrés, lo cual podría explicar la prevalencia de baja motivación en el personal asistencial.

En ese sentido, Ciprian-Chavelas et al. precisaron que el personal debe aprender a distribuir la carga de trabajo, para controlar el estado emocional, y ajustar los horarios de sueño para descansar y disfrutar del tiempo libre de forma independiente.³¹ Los resultados encontrados también son semejantes a los hallazgos de Khoo et al. quienes precisaron que un estrés laboral significativo provoca más agotamiento, consume energía para el trabajo diario, genera falta de cortesía al comunicarse con colegas o subordinados, situaciones que estaban estrechamente relacionados con el agotamiento emocional.³² Por tanto, se debe combatir el agotamiento emocional con estrategias a nivel individual y organizacional.

Algunas medidas pueden incluir la promoción de la gestión del estrés, el fomento de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la creación de un entorno de trabajo que respalde el bienestar emocional y la promoción de una cultura que valore la salud mental de los empleados. La conciencia y la intervención temprana son clave para prevenir y abordar el agotamiento emocional de manera efectiva.

La relación significativa de la despersonalización con la motivación laboral reportados coincide con lo encontrado por Avendaño¹⁶ quien enfocándose en la despersonalización, observó diferencias entre quienes tienen turnos y los que no los tienen, entre quienes atienden pacientes judicializados y quienes no los atienden. Aparecen así las diferencias entre los grupos ocupacionales que trabajan en turnos como las enfermeras, técnicos, paramédicos, auxiliares de servicio y médicos, con los grupos que no trabajan en este sistema, como la mayoría de los médicos participantes, psicólogos, becados de medicina y administrativos.

Los registros llegaron a mostrar que existe mayor despersonalización entre quienes realizan turnos y atienden pacientes judicializados. Por tanto, la despersonalización en el personal de salud es un fenómeno preocupante y puede tener consecuencias significativas tanto para los profesionales de la salud como para los pacientes.

Este fenómeno a menudo está asociado con el agotamiento o estrés laboral, especialmente en el contexto de la atención médica, donde las demandas laborales y emocionales son intensas. En este sentido el estudio de Maslach y Leiter precisó que este fenómeno suele originarse como un mecanismo de defensa frente al estrés laboral crónico, altas demandas asistenciales, falta de recursos y condiciones organizacionales adversas.¹⁵

Por último, la existencia de relación significativa de la realización personal con la motivación laboral, se debería a las condiciones laborales de los trabajadores, las cuales suelen ser difíciles, ya que, en muchos casos, deben realizar tareas complicadas e incluso tomar decisiones importantes bajo presión, además de ser estrictos con el paciente y/o sus familiares. Además, pueden estar expuestos a largas jornadas y turnos, así como a altas exigencias emocionales, y ocasionalmente pueden ser víctimas de agresiones por parte de pacientes, familiares e incluso compañeros de trabajo. Por consiguiente, al estar la realización personal relacionada con la motivación laboral es fundamental que las instituciones de salud reconozcan la importancia de abordar la realización personal y trabajen activamente para crear un entorno de trabajo que respalde la salud mental y emocional de su personal, lo cual elevará la motivación laboral de sus trabajadores.

Aunque los resultados de este estudio no coinciden específicamente en lo referente a la despersonalización de los trabajadores, si coincide en términos generales con lo reportado por Buitrago¹³ quien precisa que, en la realización profesional del personal de salud, surgen obstáculos que pueden determinar el síndrome del desgaste profesional. Este proceso da lugar al síndrome de quemado, causado por el agotamiento, la frustración y la pérdida de interés en las actividades laborales, producto del trato directo con los pacientes, la prestación de servicios en los centros hospitalarios y la pérdida de una atención de calidad y calidez.

Evaluar la realización personal de los trabajadores de salud es difícil dada las condiciones laborales, como realizar tareas complicadas, tomar decisiones importantes bajo presión, además de ser estrictos con el paciente y/o sus familiares. Además, pueden estar expuestos a largas jornadas y turnos, así como las altas exigencias emocionales, y ocasionalmente ser víctimas de agresiones por parte de pacientes, familiares e incluso compañeros de trabajo, evidenciándose la influencia del estrés en la motivación.⁴ Por tanto, es fundamental que las instituciones médicas reconozcan la importancia de desterrar la despersonalización y se trabaje activamente para crear un entorno de trabajo que respalde la salud mental y emocional de su personal.

La principal limitación del estudio fue la muestra pequeña, cuyos resultados no pueden ser extrapolados a otros ámbitos.

CONCLUSIÓN

En conclusión, se encontró que el estrés laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal asistencial, así como con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, componentes del estrés laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Puma M, Estrada E. La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 2020;23(3):9.
- Rodríguez A, Segura X, Elizondo M, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*. 2020;41(43):16.
- Edin A, Ali H, Molla Y, Gelchu M, Beyene A and Ayele A. From burnout to breakthrough: understanding the work-related stress-motivation Nexus in medical imaging professionals. *Front. Public Health*. 2024; 12:1447853. doi: 10.3389/fpubh.2024.1447853
- Mitchell LM, Anand A, Muke S, Hollon SD, Joshi U, Khan A, Haney JR, Shrivastava R, Singh A, Singla DR, Teja GS, Tugnawat D, Bhan A, Patel V, Naslund JA. Burnout, motivation and job satisfaction among community health workers recruited for a depression training in Madhya Pradesh, India: a cross-sectional study. *BMJ Public Health*. 2024 Jul;2(2):e001257. doi: 10.1136/bmjph-2024-001257. Epub 2024 Nov 23. PMID: 39641101; PMCID: PMC11619649.
- Rink LC, Oyesanya TO, Adair KC, Humphreys JC, Silva SG, Sexton JB. Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. *Glob Qual Nurs Res*. 2023 Mar 30; 10:23333936231161127. doi: 10.1177/23333936231161127. PMID: 37020708; PMCID: PMC10068501.
- Galehdar N., Kamran A., Toulabi T., Heydari H. (2020). Exploración de las experiencias de las enfermeras sobre la angustia psicológica durante la atención a pacientes con COVID-19: un estudio cualitativo. *BMC Psychiatry*, 20(1), 489–489.
- Liu Q., Luo D., Haase JE, Guo Q., Wang XQ, Liu S., Xia L., Liu Z., Yang J., Yang BX (2020). Las experiencias de los proveedores de atención médica durante la crisis de COVID-19 en China: un estudio cualitativo. *The Lancet Global Health*, 8(6), e790–e798.
- Nyashanu M., Pfende F., Ekpenyong M. (2020). Exploración de los desafíos que enfrentan los trabajadores de primera línea en la atención médica y social en medio de la pandemia de COVID-19: experiencias de los trabajadores de primera línea en la región de las Midlands inglesas, Reino Unido. *Journal of Interprofessional Care*, 34(5), 655–661.
- Medina Pariente, Nury Madeleyne, & Heredia Llatas, Flor Delicia. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. Epub June 00, 2023. <https://doi.org/10.18004/rriics.2023.junio.55>
- Díaz TOC, Santiago GB, Calcino ARF, Ilizarbe GSM, Joyos GEQ, Torres JGL. Estrés laboral en profesionales de la salud: una revisión sistemática. *RGSA [Internet]*. 11 de enero de 2024 [citado el 2 de febrero de 2025];18(4):e04575.
- Cajamarca Chicaiza, K. M., Aimara Guaita, L. V., Sánchez Ocaña, M. E., Acosta Yansapanta, E. A., & Llanos Gaibor, J. L. (2023). Estrés y manifestaciones psicósomáticas en el personal de salud: Stress and psychosomatic manifestations in health care personnel. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 2569–2582.
- Melo P, Thornton T, Coomarasamy A, Granne I. Evidence for the effectiveness of immunologic therapies in women with subfertility and/or undergoing assisted reproduction. *Fertil Steril*. 2022 Jun;117(6):1144-1159. doi: 10.1016/j.fertnstert.2022.04.015. PMID: 35618357
- Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]*. 11 de noviembre de 2021 [citado 21 de noviembre de 2023];8(2):131-46.
- Avila Vera, J. L. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i3.605>
- Maslach, C. y Leiter, M. Comprender la experiencia del síndrome de burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. 2016. *Psiquiatría mundial*. 15(2), 103-111.
- Avendaño, Cecilia, Bustos, Patricia, Espinoza, Paula, García, Felipe, & Pierart, Támara. (2009). BURNOUT Y APOYO SOCIAL EN PERSONAL DEL SERVICIO DE PSIQUIATRÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. *Ciencia y enfermería*, 15(2), 55-68.
- Verulava, T., Barkalaia, T. y Chiladze, G. (2024). Motivación laboral y satisfacción laboral entre los trabajadores de atención primaria de salud en Georgia. *Hospital Topics*, 1–9.
- Foncubierta, M. J., Sánchez, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
- Anastasio, C. A, García, A. J, Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448.

20. Torres, D., Arce, L. C., Ibargüen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24.
21. Aguirre, E. A., Calvache, M. C., y Osejo, D. S. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35-59.
22. Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
23. Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
24. Panduro, C., Casas, E.R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34-44.
25. García, M. A., Martínez, R. I., González, E. S., Catache, M. C. (2022). Diferencias en la motivación laboral debido al género entre personas de la generación y en el noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, 1(1), 6-16.
26. Bashir, M., Saleem, A. Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112.
27. Pebes, A. B, Uribe, C., Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional 2016. *Revista enfermería vanguardia*, 7(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
28. Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W, Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 3(1) 1-8.
29. Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568-580.
30. Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.
31. Ciprián-Chavelas T, Adame Marroquín E, Juárez-Medel CA. Síndrome de burnout en odontólogos de centros de salud de Acapulco, México. *Rev Cient Odontol (Lima)*.
32. Khoo EJ, Aldubai S, Ganasegeran K, et al. El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo: Estudio multicéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia. *Arch Argent Pediatr* 2017;115(3):212-219

Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes de un hospital pediátrico, Lima – 2021

Prevalence of burnout syndrome in resident physicians of a pediatric hospital, Lima –

Raúl R. Bernal-Mancilla¹, Franklin Aranda-Paniora¹

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo
Recibido: 11/06/2025
Aprobado: 04/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal
Raúl R. Bernal-Mancilla
rbernal@unmsm.edu.pe

Financiamiento
Autofinanciado

Conflictos de interés
La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como
Bernal-Mancilla, R. R. & Aranda-Paniora, F. (2025). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes de un hospital pediátrico, Lima – 2021. Revista Ágora. Ágora Rev. Cient. 2025; 12(01):23-29. DOI: <https://doi.org/10.21679/280>

Licencia
Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome burnout en los médicos residentes de un hospital pediátrico de Lima – Perú en el 2021. Examinando además las características sociodemográficas y laborales asociadas a su aparición. **Métodos:** Estudio transversal realizado en médicos residentes de un hospital pediátrico de Lima - Perú. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS) en 86 médicos del programa de residentado de pediatría. **Resultados:** La prevalencia del síndrome de burnout en los médicos residentes fue del 24,4%. Además, para las subescalas del MBI - HSS se encontró un porcentaje del 37,2% de alto agotamiento emocional, 27,9% de alta despersonalización y 34,9% de baja realización personal. Asimismo, se observó una relación estadísticamente significativa entre la presencia del burnout y la mala calidad de sueño ($p = <0,001$). **Conclusión:** La presencia del síndrome de burnout en los residentes de pediatría estudiados es elevada y se encontró una correlación positiva entre el síndrome de burnout y el desorden del sueño. Garantizar el descanso de los residentes preserva su bienestar y protege la seguridad de los pacientes.

Palabras claves: Agotamiento profesional, Médicos, Hospitales, Pediatría, Perú.

ABSTRACT

Objective: To determine the prevalence of burnout syndrome among resident physicians of a pediatric hospital in Lima, Peru, in 2021. Also examining the sociodemographic and occupational characteristics associated with its occurrence. **Materials and methods:** A cross-sectional study was carried out on residents of a pediatric hospital in Lima, Peru, in 2021. The Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI- HSS) was used to 86 physicians of the pediatric resident program. **Results:** The prevalence of burnout syndrome among resident physicians was 24,4%. Additionally, for the subscales of the MBI-HSS, a percentage 37.2% was found for high emotional exhaustion, 27.9% for high depersonalization and 34.9% for low personal accomplishment. Likewise, a statistical significance was observed between the presence of burnout and poor sleep quality ($p = <0,001$). **Conclusions:** The presence of burnout syndrome among pediatric residents studied is high and a positive correlation was found between burnout syndrome and sleep disorder. Ensuring the right to rest for residents preserves their well-being and protect patient's safety.

Keywords: Burnout, Professional, Physicians, Hospitals, Pediatric, Peru.

INTRODUCCIÓN

La Asociación Médica Mundial establece que la segunda fase de la formación médica, también llamada educación de posgrado instruye para ejercer una especialidad clínica o quirúrgica centrándose en competencias específicas para la práctica de la especialidad o de una disciplina médica. ⁽¹⁾ A nivel nacional el residentado médico es una modalidad académica de formación de posgrado que se realiza de forma presencial y de docencia en servicio. ⁽²⁾ Asimismo, dependiendo del área de formación, los programas de residentado emplean una variedad de escenarios formativos tanto hospitalarios y ambulatorios, combinando un currículo pedagógico estructurado con actividades que incluyan diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación de pacientes bajo un apropiado nivel de supervisión y donde se debe mantener un adecuado contrapeso entre el trabajo clínico, la enseñanza y la vida personal. ^(1, 3) Estos programas no solo buscan la adquisición de competencias técnicas avanzadas, sino también el fortalecimiento de habilidades interpersonales y de gestión del estrés, elementos cruciales para afrontar un entorno académico-laboral exigente.

Es necesario resaltar que el programa de residentado debe desarrollar una relación equilibrada entre un entorno de aprendizaje positivo y de experiencias laborales que permitan ayudar a lograr las competencias requeridas.

Del mismo modo, los residentes están dispuestos a tolerar un cierto nivel de tensión, pero si el entorno académico no es satisfactorio o el grado de presión es agobiante se genera insatisfacción y aumentan las frustraciones que pueden causar angustia, agotamiento o trastornos del estado del ánimo, que en algunos casos pueden conducir a limitaciones funcionales. ^(4,5)

El burnout es un síndrome tridimensional caracterizado por una baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, como respuesta al estrés laboral crónico. ⁽⁶⁾ Este trastorno psicológico tiene su origen en la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre una constante acumulación de estresores ocupacionales en un transcurso de tiempo y su ambiente laboral, lo cual genera una erosión sistémica en el individuo que conlleva a efectos negativos tanto en la esfera psicológica y social que son estables en el tiempo. ^(7,8)

Este agotamiento severo de energía, y en algunos casos un colapso de la salud mental se ha asociado con una mayor frecuencia de errores médicos, falta de compromiso con los pacientes y dificultades en el aprendizaje, con una mayor posibilidad de evidenciar insatisfacción laboral, frustración profesional, deseo por retirarse temprano y reducir sus horas clínicas. ^(5,9)

En los últimos años el burnout ha recibido una mayor atención en la población médica, ya que se han documentado tasas de prevalencia de hasta el 67%, pero informándose con un amplio rango que va desde 0% hasta el 85%, esto debido a las diferentes formas de evaluar, interpretar y diagnosticar este síndrome. ⁽¹⁰⁾

En una revisión sistemática de la literatura mundial realizada por Rodrigues et al. ⁽¹¹⁾ informaron que la prevalencia del agotamiento entre los médicos residentes era del 35,7%. Asimismo, en un estudio que realizaron Mariños et al. ⁽¹²⁾ en un Hospital de Lima, señalaron que el 54.9% de los residentes presentaron burnout, con mayor frecuencia en los dos primeros años de la residencia.

El objetivo del presente estudio fue describir la prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes en periodo de formación de un hospital pediátrico referencial del tercer nivel de Lima - Perú del Ministerio de Salud en el año 2021, examinando además las características sociodemográficas y laborales asociadas a su aparición.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de estudio

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño observacional y transversal realizado en el Instituto Nacional de Salud del Niño - Breña en el segundo trimestre de 2021.

Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por los médicos residentes de ambos sexos del primer, segundo y tercer año del programa de pediatría. La muestra fue censal y con muestreo no probabilístico por conveniencia, y estuvo constituida por 86 residentes de pediatría quienes cumplieron con los criterios de inclusión.

Técnica y variables

La técnica empleada fue la encuesta online, aplicando un cuestionario vía correo electrónico a los residentes donde al dar su consentimiento, podían ingresar al URL de la encuesta; la cual estaba conformada por una sección de datos sociodemográficos – laborales, el cuestionario de sueño de Jenkins y el Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI - HSS).

Las variables para analizar fueron: sexo, edad, estado civil, dependientes económicos, con quien vive, año de residencia, horas laboradas, calidad de sueño y el síndrome de burnout.

Para evaluar la presencia del síndrome de burnout se usó el cuestionario MBI - HSS, este instrumento es la versión clásica del MBI elaborada por Maslach y Jackson, ^(6, 13) utilizando la adaptación al castellano que fue elaborada y validada por Gil-Monte y Peiró ⁽¹⁴⁾ instrumento que consta de 22 ítems o preguntas de escala Likert de siete grados que van desde “nunca” que tiene valor de 0, hasta “a diario” con un valor de 6, dicho cuestionario se compone de 3 subescalas o dimensiones o síntomas que plantean las autoras, son Agotamiento Emocional (AE) con 9 ítems, Despersonalización (DE) con 5 ítems y realización personal en el trabajo (RP) con 8 ítems.

Asimismo, Olivares-Faúndez et al nos reportan un alfa de Cronbach de 0.86 para el AE, 0.76 para la RP y 0.72 para la DE y de manera global 0.74 para el MBI-HSS. ⁽¹⁵⁾ Se define burnout ante la presencia de la triada sintomática de un alto agotamiento emocional (≥ 27), alta despersonalización (≥ 10) y una baja realización personal (≤ 33). ^(10,13)

Análisis de datos

Al culminar la recopilación de datos, fueron exportados a una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel 365 ®. Seguidamente, se realizó el procesamiento de datos con el programa estadístico Stata v16.0, para el análisis descriptivo de las variables numéricas se usaron medidas de tendencia central y para las variables categóricas frecuencias absoluta y relativas.

Asimismo, para el análisis comparativo se utilizó la prueba paramétricas T de Student y no paramétricas Chi cuadrado o U de Mann-Whitney; con nivel de confianza del 95% y $p < 0,05$.

Aspectos éticos

Se ejecuto en el marco del respeto de los principios bioéticos y los principios enunciados en la Declaración de Helsinki.

En consecuencia, antes de la recopilar los datos se realizó el consentimiento informado y se codifico a los participantes para mantener la confidencialidad de la información.

Asimismo, el estudio fue evaluado y aprobado evaluada por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina San Fernando.

RESULTADOS

Durante el último mes del segundo trimestre de 2021, se abordaron 86 residentes de ambos sexos del programa de pediatría del Instituto Nacional de Salud del Niño - Breña. De estos, quedaron en condición de elegibles el 100% de ellos.

Características generales de los médicos residentes

De los 86 médicos residentes encuestados, la mediana de edad fue de 30 años (RIC: 28-34), 55 (64.0%) fueron mujeres, 56 (65.1%) eran solteros, 32 (37.2%) tenían personas que dependen económicamente de ellos (hijos, pareja, padres u otros familiares), y 27 (31.4%) vivían solos (Tabla 1).

Respecto a las horas laboradas semanalmente (h/s) por los residentes de pediatría 32 (37.2%) reportaron una carga laboral de trabajo menor a 60 h/s y 54 (62.8%) trabajaron más de 60 h/s. Asimismo, el número promedio de horas de sueño diario del último para los residentes fueron de 4.8 horas (1° año), 5.5 horas (2° año) y 5.6 (3° año), y la media de horas de sueño global de los residentes fue 5.4 horas al día. Con respecto al desorden del sueño 77 (89.6%) presentaron un nivel bajo, mientras que 9 (10.4%) mostraron un nivel alto o mala calidad de sueño (Tabla 1).

Tabla 1. Características generales de los médicos residentes

Características	TOTAL (N=86)	
	n	%
Sexo		
Femenino	55	64,0
Masculino	31	36,0
Edad (años)		
<30	41	47,7
30-39	33	38,3
40 o más	12	14,0
Mediana (RIC*)	30 (28-34)	
Estado civil		
Soltero(a)	56	65,1
Casado(a)	16	18,6
Conviviente	14	16,3
Dependencia económica		
No	54	62,8
Si	32	37,2
Vive		
Con alguien más	59	68,6
Solo	27	31,4
Año de residencia		
1 año	19	22,1
2 año	33	38,4
3 año	34	39,5
Horas laboradas		
36-48	10	11,6
49-60	22	25,5
60-72	30	34,9
73-84	12	14,0
85 horas o más	12	14,0
Desorden del sueño		
Bajo	77	89,6
Alto	9	10,4

*RIC: Rango intercuartilico.

Características del programa de residentado

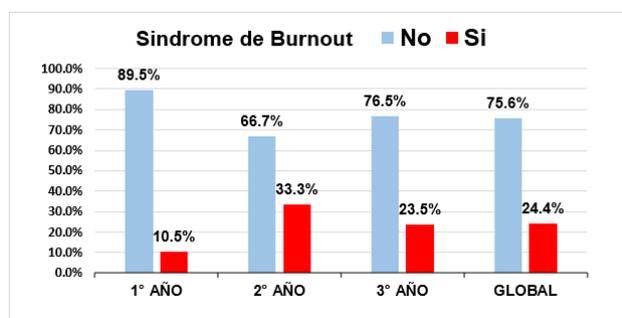
Los médicos residentes de pediatría accedieron al programa mediante la modalidad libre 71 (82,6%) y 15 (17,4%) por cautiva. Además, 41 (47.7%) realizaban el programa de postgrado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 29 (33.7%) por la Universidad Nacional Federico Villa-

real, 10 (11.6%) por la Universidad Ricardo Palma y 6 (7.0%) por la Universidad San Martín de Porres. Ahora bien, las tres primeras regiones de procedencia fueron 44 (51,2%) de Lima, 7 (8,1%) de Arequipa y 6 (7,0%) de La Libertad.

Síndrome de Burnout (SBO)

La prevalencia del SBO en los residentes fue 21 (24,4%). Además, para las 3 subescalas del MBI los porcentajes fueron 32 (37,2%) para un alto agotamiento emocional, 24 (27,9%) para alta despersonalización y 30 (34,9%) para baja realización personal. Asimismo, la presencia del burnout por año de residencia fue 2 (10,5%) en el primer año, 11 (33,3%) en el segundo año y 8 (23,5%) en el tercer año (Figura 1).

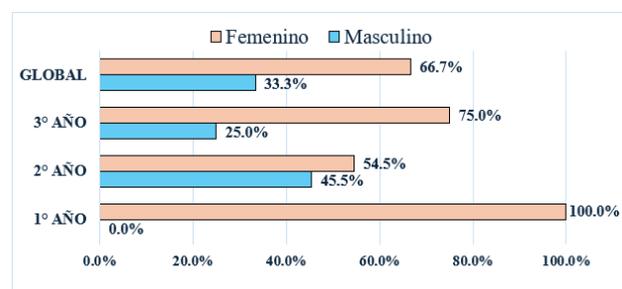
Figura 1. Presencia del síndrome de burnout y por año de residencia



Con respecto a la presencia del SBO por género 14 (66,7%) fueron de sexo femenino.

En este mismo concepto, el porcentaje de burnout por año de residencia fue 2 (100,0%) en el primer año, 6 (54,5%) en el segundo año y 6 (75,0%) en el tercer año (figura 2).

Figura 2. Presencia de síndrome de burnout por sexo y por año de residencia



Al evaluar las características generales de los médicos residentes según la presencia del burnout encontramos diferencias estadísticamente significativas para el desorden del sueño, siendo mayor en aquellos que tienen una mala calidad de sueño (77.78% vs 18.18%) (Tabla 2).

Tabla 2. Características generales de los residentes según la presencia de síndrome de burnout

Características	Síndrome de Burnout				valor p
	No		Si		
	n	%	n	%	
Sexo					0.766†
Femenino	41	74.55	14	25.45	
Masculino	24	77.42	7	22.58	
Edad (años)					0.868†
<30	32	78.05	9	21.95	
30-39	24	72.73	9	27.27	
40 o más	9	75.00	3	25.00	
Mediana (RIC)	30 (28-34)		30 (29-34)		0.815‡
Estado civil					0.873‡
Soltero(a)	41	73.21	15	26.79	
Casado(a)	13	81.25	3	18.75	
Conviviente	11	78.57	3	21.43	
Dependencia económica					0.346†
No	39	72.22	15	27.78	
Si	26	81.25	6	18.75	
Vive					0.447†
Con alguien más	46	77.97	14	22.03	
Solo	19	70.37	8	29.63	
Año de residencia					0.181†
1 año	17	89.47	2	10.53	
2 año	22	66.67	11	33.33	
3 año	26	76.47	8	23.53	
Carga laboral (horas)					0.630‡
36-48	6	60.00	4	40.00	
49-60	16	72.73	6	27.27	
60-72	25	83.33	5	16.67	
73-84	9	75.00	3	25.00	
85 horas o más	9	75.00	3	25.00	
Desorden del sueño					<0.001†
Bajo	63	81.82	14	18.18	
Alto	2	22.22	7	77.78	

RIC: Rango intercuartílico.

†Test de Chi cuadrado. ‡Prueba U de Mann-Whitney. *Test exacto de Fisher.

Al evaluar las características generales de los residentes según cada subescala del burnout se encontró una relación estadísticamente significativa entre la variable desorden del sueño y todas las subescalas del burnout con alto agotamiento emocional (p=0,008), alta despersonalización (p=<0,001) y baja realización personal (p= 0,004). De la misma forma, hubo diferencias estadísticamente significativas para la variable año de residencia y una baja realización personal (Tabla 3).

DISCUSIÓN

Resultados claves

El objetivo del presente estudio fue evaluar la prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes de un hospital pediátrico. A ellos se le aplicó la encuesta MBI - HSS. Los hallazgos del presente estudio mostraron que los residentes presentaron un alto nivel de burnout. Adicionalmente, encontramos que en los residentes con alto desorden del sueño se asoció a una mayor presencia de burnout.

Interpretación de los resultados

El burnout en los médicos ha sido declarado una crisis de salud pública en los Estados Unidos, asociándose con una merma en el desempeño laboral, errores médicos, conductas disruptivas y malas relaciones con el personal, lo cual contradice su misión de brindar una atención de calidad.^(16,17)

Tabla 3. Características de los residentes según cada subescala del burnout en el INSN - Breña

Características	Agotamiento emocional				valor p	Despersonalización				valor p	Baja Realización personal				valor p
	No		Sí			No		Sí			No		Sí		
	n	%	n	%		n	%	n	%		n	%	n	%	
Sexo					0.496†					0.861†					0.930†
Femenino	36	65.45	19	34.55		40	72.73	15	27.27		36	65.45	19	34.55	
Masculino	18	58.06	13	41.94		22	70.97	9	29.03		20	64.52	11	35.48	
Edad (años)					0.731†					0.919†					0.783†
<30	27	65.85	14	34.15		30	73.17	11	26.83		28	68.29	13	31.71	
30-39	19	57.58	14	42.42		23	69.70	10	30.30		20	60.61	13	39.39	
40 o más	8	66.67	4	33.33		9	75.00	3	25.00		8	66.67	4	33.33	
Mediana (RIC)	29.5 (28-34)		30 (28-33)		0.910‡	30 (28-34)		30 (28.5-33.5)		0.991‡	29.5 (28-33.5)		30 (29-34)		0.572‡
Estado civil					0.759†					0.828*					0.494†
Soltero(a)	34	60.71	22	39.29		39	69.64	17	30.36		34	60.71	22	39.29	
Casado(a)	10	62.50	6	37.50		12	75.00	4	25.00		12	75.00	4	25.00	
Conviviente	10	71.43	4	28.57		11	78.57	3	21.43		10	71.43	4	28.57	
Dependencia económica					0.379†					0.145†					0.139†
No	32	59.26	22	40.74		36	66.67	18	33.33		32	59.26	22	40.74	
Sí	22	68.75	10	31.25		26	81.25	6	18.75		24	75.00	8	25.00	
Vive					0.982†					0.810†					0.441†
Con alguien más	37	62.71	22	37.29		43	72.88	16	27.12		40	67.80	19	32.20	
Solo	17	62.96	10	37.04		19	70.37	8	29.63		16	59.26	11	40.74	
Año de residencia					0.434†					0.131†					0.022†
1 año	14	73.68	5	26.32		17	89.47	2	10.53		17	89.47	2	10.53	
2 año	21	63.64	12	36.36		21	63.64	12	36.36		17	51.52	16	48.48	
3 año	19	55.88	15	44.12		24	70.59	10	29.41		22	64.71	12	35.29	
Carga laboral (horas)					0.786*					0.612*					0.438*
36-48	5	50.00	5	50.00		5	50.00	5	50.00		4	40.00	6	60.00	
49-60	14	63.64	8	36.36		16	72.73	6	27.27		16	72.73	6	27.27	
60-72	21	70.00	9	30.00		23	76.67	7	23.33		21	70.00	9	30.00	
73-84	7	58.33	5	41.67		9	75.00	3	25.00		7	58.33	5	41.67	
85 horas o más	7	58.33	5	41.67		9	75.00	3	25.00		8	66.67	4	33.33	
Desorden del sueño					0.008†					<0.001†					0.004†
Bajo	52	67.53	25	32.47		60	77.92	17	22.08		54	70.13	23	29.87	
Alto	2	22.22	7	77.78		2	22.22	7	77.78		2	22.22	7	77.78	

RIC: Rango intercuartílico.

†Test de Chi cuadrado; ‡Prueba U de Mann-Whitney; *Test exacto de Fisher.

La prevalencia del síndrome de burnout en nuestra población de estudio fue de 24.4%. En esa misma línea revisiones sistemáticas identifican que la presencia mundial de este síndrome varía entre el 35.7%⁽¹¹⁾ y el 47,3 %⁽¹⁸⁾. Por lo que respecta a Latinoamérica el estudio de Naji et al⁽¹⁸⁾ nos informa que un 39.6% de residentes presentan burnout; la heterogeneidad de estas diferencias de prevalencias podría deberse a las variables de puntuación que definen el burnout, al continente de origen, a factores laborales y socioculturales intervinientes^(18,19).

Asimismo, en publicaciones nacionales la prevalencia del burnout en residentes se presentó en rangos que van desde el 9.7% al 31.6%.^(20, 21) En trabajos internacionales realizados en residentes de pediatría se encuentran un alto nivel de burnout como el realizado en USA por Kemper et al⁽²²⁾ con 50%, mientras que en un estudio desarrollado en España por Zeferino et al⁽²³⁾ reportaron una prevalencia de 23,7%, cifra muy similar a la encontrada en nuestro estudio.

Se ha planteado una variedad de factores tanto individuales y laborales que pueden afectar las tasas de SBO. Entre las variables sociodemográficas estudiadas tenemos al género, en nuestra muestra las dos terceras partes de la población que presentaron burnout fueron mujeres (66,7%). Este dato es opuesto a lo reportado en residentes peruanos por Pacovilca-Alejo et al⁽²¹⁾ quienes informan que el 71,4% eran hombres.

Estudios internacionales muestran que las mujeres experimentan más síntomas que los hombres, pero se encuentran metaanálisis contradictorios donde en unos se asocia el burnout a ser mujer y de menor edad⁽¹¹⁾, otros a ser hombre y de más edad⁽¹⁹⁾, y en otros no hubo mayor diferencia en edad, sexo, estado civil y año de residencia.⁽¹⁸⁾

A nivel internacional existe mucha controversia con respecto a la carga horaria en los médicos residentes como factor de riesgo posible para la aparición de burnout^(5, 9), por lo cual en Estados Unidos esta se limita a máximo 80 h/s⁽²⁴⁾ y en el Perú no podrán ser menor a 60 h/s.⁽²⁾ En el presente estudio evidenciamos que 6 de cada 10 residentes (62,8%) laboran más de 60 h/s y 1 de cada 7 (14,0%) laboran más de 84 h/s, no obstante, al realizar el análisis bivariado no se encuentra una relación significativa con el SBO, lo cual coincide con estudios realizados en residentes de pediatría en Norteamérica^(22,24) En los programas de residentado médico de todo el mundo es común enfrentar largas jornadas de trabajo, y estos horarios laborales suele provocar privación del sueño.

Además, recalamos que los residentes al ser estudiantes de posgrado tienen carga laboral y académica. Mas de treinta años de investigación han demostrado de manera consistente que una mala calidad de sueño afecta negativamente, perjudicando la concentración, disminuyendo el rendimiento cognitivo y alterando el bienestar emocional, además de incrementar los errores en la práctica médica.^(25,26)

En nuestra investigación encontramos una media de 5.4 horas de sueño al día (h/d) y asimismo la décima parte de los residentes presentaron una mala calidad de sueño, de la misma forma estudios internacionales en residentes informan 6.1 h/d y con un 8,0% de problemas graves de sueño ⁽²⁶⁾. En la misma línea trabajos en médicos peruanos reportaron 6.3 h/s ⁽²⁷⁾ y 22,9% de mala calidad de sueño en la subpoblación de residentes. ⁽²⁸⁾ Asimismo, encontramos una asociación significativa entre el síndrome de burnout y la mala calidad de sueño tal como se reportan en los estudios de Trockel et al ⁽²⁹⁾ y el de Shi et al ⁽³⁰⁾ realizados en residentes. Por tanto, se podría convertir en un círculo vicioso vinculante el deterioro relacionado con el sueño, las largas horas de trabajo y el burnout.

Nuestro estudio presenta algunas limitaciones, debido a que algunos participantes podrían conocer del tema por la naturaleza de la profesión y asimismo a pesar de informar que la encuesta es anónima podría generar temor al responder ante la idea que llegara sus superiores dado que esta se realiza en una única institución lo que podría haber generado cierto grado de sesgos. Asimismo, al evaluarse cuestiones subjetivas pese a tener un sólido instrumento como es el MBI-HSS se podría considerar un sesgo de medición. Por último, al ser un estudio transversal no se puede evaluar inferir causalidad. Necesitándose estudios prospectivos y controlados para examinar el efecto de las intervenciones para gestionar el síndrome de burnout abordando estrategias para prevenirlo y manteniendo el equilibrio emocional y físico durante la residencia médica.

CONCLUSIÓN

Esta investigación revela una prevalencia alta del síndrome de burnout entre los médicos residentes del programa de pediatría, y encontrándose una correlación significativa entre la presencia de burnout y la mala calidad de sueño. Para las investigaciones futuras, se recomienda la realización de estudios adicionales que profundicen en aspectos específicos del burnout en diferentes escenarios clínicos formativos. Garantizar el descanso de los residentes no solo preserva su bienestar, sino que es una pieza clave para proteger la seguridad de los pacientes. De la misma manera, es vital desarrollar intervenciones adecuadas y validadas para poder paliar esta crisis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Médica Mundial. Declaración de la AMM sobre la Educación Médica: [Actas de conferencia en línea]. Adoptada por la 57ª Asamblea General de la AMM, Pilanesberg, Sudáfrica, octubre 2006 y revisada por la 68ª Asamblea General de la AMM, Chicago, Estados Unidos, octubre 2017. [citado el 05 de Febrero de 2025].
- Ley del Sistema Nacional de Residentado Médico (SINAREME). Ley N° 30453. 2016 jun 10. Congreso de la República del Perú [citado el 05 de Febrero de 2025].
- Penny E, Collins JA. Educación médica en el Perú. Educ médica [Internet]. 2018 [citado el 06 de Febrero de 2025]; 19:47–52.
- Hoff TJ, Pohl H, Bartfield J. Creating a learning environment to produce competent residents: the roles of culture and context. Acad Med [Internet]. 2004 [citado el 06 de Febrero de 2025]; 79(6):532-9. Disponible en: https://journals.lww.com/academicmedicine/abstract/2004/06000/creating_a_learning_environment_to_produce.7.aspx doi: 10.1097/00001888-200406000-00007
- Mian A, Kim D, Chen D, Ward WL. Medical Student and Resident Burnout: A Review of Causes, Effects, and Prevention. J Fam Med Dis Prev [Internet]. 2018 [citado el 06 de Febrero de 2025]; 4:094. Disponible en: <https://www.clinmedjournals.org/articles/jfmdp/journal-of-family-medicine-and-disease-prevention-jfmdp-4-094.php?jid=jfmdp> doi: 10.23937/2469-5793/1510094
- Maslach C & Jackson SE. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981
- Maslach, C. Comprendiendo el burnout. Cienc Trab [Internet]. 2009 [citado el 06 de Febrero de 2025]; 11(32):37-43.
- Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab [Internet]. 2017 [citado el 06 de Febrero de 2025]; 19(58):59-63. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- West CP, Dyrbye LN, Shanafelt TD. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. J Intern Med [Internet]. 2018 [citado el 07 de Febrero de 2025]; 283(6):516-529.
- Rotenstein LS, Torre M, Ramos MA, Rosales RC, Guille C, Sen S, Mata DA. Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. JAMA [Internet]. 2018 [citado el 08 de Febrero de 2025]; 320(11):1131-1150.
- Rodrigues H, Cobucci R, Oliveira A, Cabral JV, Medeiros L, Gurgel K, Souza T, Gonçalves AK. Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. PLoS One [Internet]. 2018 [citado el 08 de Febrero de 2025]; 13(11): e0206840.
- Mariños A, Otero M, Málaga G, Tomateo J. Coexistencia de síndrome de Burnout y síntomas depresivos en médicos residentes: Estudio descriptivo transversal en un hospital nacional de Lima. Rev Med Hered [Internet]. 2011 [citado el 08 de Febrero de 2025]; 22(4):159-160.
- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual. (3ª. ed.) Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc; 1996
- Gil-Monte PR & Peiró JM. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997

15. Olivares-Faúndez V, Mena-Miranda L, Jélvez-Wilker C, & Macía-Sepúlveda F. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica* [Internet]. 2014 [citado el 10 de Febrero de 2025]; 13(1), 145-159.
16. Jha AK, Iloff AR, Chaoui AA, Defossez S, Bombaugh MC, Yael R Miller YR. A crisis in health care: a call to action on physician burnout [Internet]. Massachusetts Medical Society, Massachusetts Health and Hospital Association, Harvard T.H. Chan School of Public Health, and Harvard Global Health Institute [Internet]. 2018 [citado el 07 de abril de 2025]. Disponible en: <https://content.sph.harvard.edu/wwwhsph/sites/21/2019/01/PhysicianBurnoutReport2018FINAL.pdf>
17. Mahan JD. Burnout in Pediatric Residents and Physicians: A Call to Action. *Pediatrics* [Internet]. 2017 Mar [citado el 07 de abril de 2025]; 139(3): e20164233. Disponible en: 10.1542/peds.2016-4233
18. Najji L, Singh B, Shah A, Najji F, Dennis B, Kavanagh O, Banfield L, Alyass A, Razak F, Samaan Z, Profetto J, Thabane L, Sohani ZN. Global prevalence of burnout among postgraduate medical trainees: a systematic review and meta-regression. *CMAJ Open* [Internet]. 2021 Mar [citado el 07 de abril de 2025]; 8;9(1): E189-E200. Disponible en: 10.9778/cmajo.20200068
19. Low ZX, Yeo KA, Sharma VK, Leung GK, McIntyre RS, Guerrero A, Lu B, Sin Fai Lam CC, Tran BX, Nguyen LH, Ho CS, Tam WW, Ho RC. Prevalence of Burnout in Medical and Surgical Residents: A Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2019 [citado el 08 de abril de 2025]; 26;16(9):1479. Disponible en: 10.3390/ijerph16091479
20. Huarcaya-Victoria, J, & Calle-González, R. Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general. *Educación Médica* [Internet]. 2020 [citado el 10 de abril de 2025]; 22, 142–146.
21. Pacovilca-Alejo OV, Zea-Montesinos CC, Reginaldo-Huamani R, Lacho-Gutiérrez P, Quispe-Rojas R, Pacovilca-Alejo GS, Quispe-Illanzo, MP, & Oyola-García, AIE. Factores de riesgo del síndrome del trabajador quemado en médicos residentes peruanos: Análisis de la ENSUSALUD 2016. *CES Med.* [Internet]. 2022 [citado el 10 de abril de 2025]; 36(1): 3-16.
22. Kemper KJ, Schwartz A, Wilson PM, Mahan JD, Schubert CJ, Staples BB, McClafferty H, Serwint JR, Batra M; PEDIATRIC RESIDENT BURNOUT-RESILIENCE STUDY CONSORTIUM. Burnout in Pediatric Residents: Three Years of National Survey Data. *Pediatrics* [Internet]. 2020 Jan [citado el 11 de abril de 2025]; 145(1): e20191030. Disponible en: 10.1542/peds.2019-1030
23. Zeferino Feltrin M, Rivas García A, López-Herce Arteta E, Domarco Manrique A, Lorente Romero J & Míguez Navarro MC. Síndrome de desgaste profesional. Estudio descriptivo en residentes de Pediatría en España. *Emerg Pediatr* [Internet]. 2023 [citado el 15 de abril de 2025]; 2(1): 3-10.
24. Baer TE, Feraco AM, Tuysuzoglu Sagalowsky S, Williams D, Litman HJ, Vinci RJ. Pediatric Resident Burnout and Attitudes Toward Patients. *Pediatrics* [Internet]. 2017 [citado el 15 de abril de 2025]; 139(3): e20162163. Disponible en: doi: 10.1542/peds.2016-2163.
25. Prasad B, Arora VM. Sleep and Wellness in Residency—Embracing the Shift. *JAMA Netw Open* [Internet]. 2024 [citado el 20 de abril de 2025]; 7(10): e2438294.
26. Mul Fedele ML, López Gabeiras MDP, Simonelli G, Diez JJ, Bellone GJ, Cagliani J, Larrateguy L, Eiguchi K, Golombek DA, Cardinali DP, Pérez-Chada D, Vigo DE. "Multivariate analysis of the impact of sleep and working hours on medical errors: a MICE approach". *BMC Public Health* [Internet]. 2023 [citado el 20 de abril de 2025]; 23(1):2317. Disponible en: 10.1186/s12889-023-17130-4
27. Villarreal-Zegarra D, Torres-Puente R, Otazú-Alfaro S, Al-Kassab-Córdova A, Rey de Castro J, Mezones-Holguín E. Spanish version of Jenkins Sleep Scale in physicians and nurses: psychometric properties from a Peruvian nationally representative sample. *J Psychosom Res* [Internet]. 2022 [citado el 22 de abril de 2025]; 157:110759.
28. Sanchez Lette RA. Asociación entre el síndrome de desgaste profesional (BURNOUT) y la calidad del sueño en médicos que laboran en instituciones prestadoras de servicios de salud en el sistema de salud peruano: análisis de la encuesta nacional de satisfacción de usuarios de los servicios de salud (ENSUSALUD 2016) [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/626444>
29. Trockel MT, Menon NK, Rowe SG, Stewart MT, Smith R, Lu M, Kim PK, Quinn MA, Lawrence E, Marchalik D, Farley H, Normand P, Felder M, Dudley JC, Shanafelt TD. Assessment of Physician Sleep and Wellness, Burnout, and Clinically Significant Medical Errors. *JAMA Netw Open* [Internet]. 2020 [citado el 22 de abril de 2025]; 3(12): e2028111.
30. Shi C, Luo JM, Xiao Y. The association of sleep quality and burnout among Chinese medical residents under standardized residency training in a tertiary hospital. *Sleep Breath* [Internet]. 2023 [citado el 23 de abril de 2025]; 27(1):379-386. Disponible en: 10.1007/s11325-022-02621-2

Ética en la educación superior: un análisis de principios y prácticas en la gestión, docencia y sociedad

Ethics in higher education: An analysis of principles and practices in management,

Manuel Hernán Izaguirre-Sotomayor¹

¹Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo

Recibido: 27/05/2025
Aprobado: 14/07/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal

Manuel Hernán Izaguirre-Sotomayor
mizaguirre@unmsm.edu.pe

Financiamiento

Autofinanciado

Conflictos de interés

La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como

Izaguirre-Sotomayor, M. H. (2025). Ética en la educación superior: un análisis de principios y prácticas en la gestión, docencia y sociedad. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):30-36.
DOI: <https://doi.org/10.21679/270>

Licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

El ensayo explora la importancia de la ética en la educación superior, al incluir la responsabilidad de gestores, docentes, estudiantes, familiares y sociedad para la construcción de una comunidad educativa ética. Se destaca la necesidad de promover valores como la equidad, la imparcialidad, la empatía y la solidaridad en todos los ámbitos. Asimismo, se aborda la ética del estudiante, enfatizando la responsabilidad de las universidades en la formación de profesionales íntegros con sólidos principios, conocimientos y habilidades. Se subraya la necesidad de incorporar la enseñanza de la ética y la bioética en todos los planes de estudios. Finalmente, se destaca el impacto de la tecnología en la ética, enfatizando la importancia de la reflexión ética sobre el uso de la inteligencia artificial y las redes sociales, así como la necesidad de un marco ético que regule el uso responsable de estas tecnologías.

Palabras claves: Ética; gestores; docentes; estudiantes; familia; sociedad (fuente: DeCS/MeSH).

ABSTRACT

The essay explores the importance of ethics in higher education, including the responsibility of managers, teachers, students, family members and society for the construction of an ethical educational community. It highlights the need to promote values such as equity, fairness, empathy and solidarity in all areas. It also addresses student ethics, emphasizing the responsibility of universities in the formation of upright professionals with solid principles, knowledge and skills. The need to incorporate the teaching of ethics and bioethics in all curricula is emphasized. Finally, the impact of technology on ethics is highlighted, emphasizing the importance of ethical reflection on the use of artificial intelligence and social networks, as well as the need for an ethical framework to regulate the responsible use of these technologies.

Keywords: Ethics; managers; teachers; students; family; society (source: DeCS/MeSH).

INTRODUCCIÓN

La ética juega un papel fundamental en la gestión de la educación superior. La construcción de una comunidad educativa ética requiere la responsabilidad conjunta de gestores, docentes, estudiantes, familias y la sociedad. Es crucial promover valores como la equidad, la imparcialidad, la empatía y la solidaridad en todos los ámbitos. Las universidades deben asumir la responsabilidad de formar profesionales íntegros con sólidos principios, conocimientos y habilidades. La ética del estudiante es igualmente importante, enfatizando la necesidad de incorporar la enseñanza de la ética y la bioética en todos los planos de estudio. La tecnología también presenta desafíos éticos en la educación superior, exigiendo una reflexión crítica sobre el uso de la inteligencia artificial y las redes sociales, así como la necesidad de un marco ético que regule su uso responsable.

DESARROLLO

La Importancia de la Ética en la Gestión Educativa

Es importante que los gestores de instituciones educativas muestren actitudes éticas sustentadas en los principios de equidad e imparcialidad, que reflejen su empatía y solidaridad para alcanzar los objetivos institucionales (1) en un entorno tecnológico turbulento de cambios impredecibles. Esto obliga a la gestión de las emociones en el proceso educativo, la utilización de herramientas interactivas, el uso de las redes sociales, de la inteligencia artificial y las videoconferencias para lograr un aprendizaje significativo y socioemocional. Así, se desarrollan habilidades emocionales y de resiliencia (2) que propician mejores aprendizajes sustentados en una educación respetuosa, democrática y equitativa, al contribuir con la formación del carácter (3), al reconocer al estudiante como agente moral y racional en el proceso educativo, convirtiéndolos en personas autónomas con ética y valores, capaces de crear y decidir su destino (4).

La conducta no ética de los docentes propicia en los estudiantes el aprendizaje implícito de comportamientos no éticos, lo que obliga a evaluar la eficacia de la experiencia educativa (5) como resultado de la adecuada gestión ética, la adecuada transparencia y operatividad del proceso académico gracias al compromiso moral de cada integrante de la universidad (6), manteniendo estándares éticos en el ámbito académico que conlleven al cumplimiento de las normas y disposiciones académicas (7) para sentirse seguro en una institución genuinamente ética (8), que incrementa su autoeficacia al adquirir habilidades socioemocionales que mejoran la eficacia de la educación ética. Se logra así que las reacciones emocionales de los estudiantes y el aumento del nivel de eficacia ética del gestor al

mejorar su autoeficacia en las negociaciones al mantener firmes sus principios y comportamiento ético (9) redunden en el desarrollo del máximo potencial humano de los estudiantes gracias a los gestores poseedores de un liderazgo con moral y ética (10).

Cabe destacar que la ausencia de valores ético-sociales en las universidades deriva en debilidades en materia de gerencia educativa, lo que influye en el mantenimiento de un clima organizacional inadecuado por falta de liderazgo y comunicación efectiva, derivando en el incumplimiento de reglamentos y estatutos, así como en la aceptación de la conducta del gestor, aunque vaya en perjuicio de los valores institucionales (11).

El docente como referente ético

El docente es el modelo de conducta para los estudiantes, hoy en día su comportamiento en las aulas constituye un método eficaz para el aprendizaje implícito de las conductas éticas en los ámbitos del ejercicio profesional, familiar, emocional y personal, al influir sus actos en la vida de los estudiantes (12). El docente es un ejemplo moral para los estudiantes dentro y fuera del aula al inspirar conductas morales, entendiéndose que la ética se materializa en el aprendizaje y en el ejercicio de la actividad diaria y profesional. Por lo tanto, la ética y los valores fundamentales deben incluirse transversalmente en los planos de estudio de las instituciones educativas, siendo responsabilidad de los gestores su implementación (13).

El docente debe ser una persona moralmente noble, ético, intuitivo y observador para concebir la realidad como expresión de la acción humana a través de la reflexión ética. La intención es transformar el pensamiento lineal, reduccionista y mecanicista hacia el pensamiento profundo, reflexivo y crítico, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes (14). Se busca potenciar la sólida construcción de la ética docente a largo plazo, sustentada en los principios éticos que contribuyen a la alfabetización moral de los docentes a lo largo de la gestión docente (15), cuidar su imagen y conducta dentro y fuera del aula. (16).

Al asumir el compromiso con los estudiantes de formarlos para que sean ciudadanos comprometidos con sus derechos, obligaciones y valores, el docente les permite responder éticamente a los retos de un mundo globalizado de cambios impredecibles, independientemente de los beneficios personales. Esto se logra al haber incorporado en su formación docente principios éticos, valores, competencias profesionales y compromiso social en su quehacer cotidiano, evitando el plagio, la falta de planificación de las clases, el abandono de las tutorías, y las faltas de respeto y arbitrariedad. hacia los estudiantes (17).

El docente comprende que su formación ética es imperativa para planificar y llevar a cabo las actividades académicas encaminadas a la formación integral de los estudiantes. La finalidad es convertirlos en personas y profesionales éticamente responsables a través de la enseñanza de la ética a lo largo de su formación académico-profesional, que les induce a realizar lo correcto y bueno como expresión del mandato moral que poseen. Deben enseñar, desde el currículo oficial y no desde el currículo oculto, los valores, la ética y la moral para construir una sociedad de bien, siendo la ética el vínculo que la praxis pedagógica necesita (18).

Dada la importancia de las emociones en el aprendizaje, el docente es el responsable de manejar las emociones de los estudiantes y apoyarlos en la formulación de su proyecto de vida para ser buenas personas y excelentes profesionales. No solo deben contar con las competencias científicas, tecnológicas y sociales, sino también con la visión humana de la ética, para impedir el individualismo. Se debe inculcar en los estudiantes las conductas éticas en lo ambiental, político, social y cultural, incentivando la solidaridad y la responsabilidad ética como rol fundamental del docente. Este debe ser modelo del comportamiento ético dentro y fuera de las aulas, en respuesta a su compromiso social y ético hacia el binomio docente-discente (19).

Los valores y principios éticos deben ser el eje central y transversal en la formación de los estudiantes para vincular a la docencia con la sociedad. Para ello es importante conocer las visiones, creencias y percepciones de docentes y estudiantes sobre la ética y valores en la tríada: estudiante, familia y sociedad (20). Es fundamental la profunda reflexión ética del comportamiento del docente dentro y fuera del aula, ya que influye en el proceso educativo como sustento de la práctica de una pedagogía transformadora (21).

La falta de promoción y práctica de los valores y principios éticos en la educación formativa, profesional y en el proyecto de vida son algunos de los problemas identificados en el desempeño docente. Esto se debe a la problemática personal, académica y social, así como a la escasa superación del docente para enfrentar los problemas éticos. A su vez, esto incide en la pobre preparación del estudiante y el limitado involucramiento y compromiso de los docentes, estudiantes y entorno familiar por la ética y el fomento de valores en la comunidad educativa, social, comunitaria y familiar. Esto genera un creciente deterioro de la persona, la familia, las instituciones, del Estado y la sociedad, lo que obliga a replantear el proceso educativo, con especial énfasis en la práctica de valores durante su trabajo académico y profesional. El docente es un formador de seres humanos íntegros desde la universidad para la sociedad (20).

Para un proceso óptimo de enseñanza-aprendizaje es fundamental la formación ética del docente. Esto genera un clima favorable de igualdad, respeto y compromiso que facilita el adecuado desarrollo de la clase y el logro del aprendizaje significativo. Se deben identificar las necesidades, deseos e intereses de los estudiantes para propiciar su adecuada formación emocional y cognitiva. Se debe articular la ética docente con el proceso educativo en el contexto académico y social, enfatizando en el análisis crítico y no solo en la difusión de normas o principios. El objetivo es formar profesionales íntegros que se desempeñen éticamente en la vida y en el ejercicio profesional, tomando decisiones éticas y estableciendo relaciones afectivas con los estudiantes y colegas. Esto se logra integrando horizontalmente la ética y los valores en los planos de estudio y en la labor académica, vinculando la ética social con la ética institucional (22).

La nueva sociedad tecnologizada exige del docente no solo competencias digitales, sino también competencias éticas, como la responsabilidad de la enseñanza de la ética y los valores compartidos por la comunidad académica. Esto debe ocurrir en un ambiente intercultural para la obtención de resultados en función del compromiso y juicio moral de los docentes. Se debe incentivar su motivación intrínseca para que se preparen y capaciten en enfoques pedagógicos innovadores que les permitan implementar estrategias didácticas novedosas que optimicen el proceso educativo. Todo esto en el ámbito del compromiso ético asumido de contribuir con el desarrollo moral y la formación de estudiantes íntegros con competencias socioemocionales (22).

La construcción de la identidad ética: un camino por recorrer en la universidad

La sociedad exige a las universidades la formación de profesionales con sólidos conocimientos y habilidades profesionales, así como un óptimo desempeño moral. Para ello, es imperativo potenciar la enseñanza de la ética y la bioética en la formación de los estudiantes, dotándolos de cualidades morales que les permitan desempeñarse con calidad en el ejercicio profesional. Esto se logra gracias a la formación ética y a la capacitación de los docentes en estrategias y métodos didácticos para la óptima enseñanza de la ética y la bioética (23), en respuesta a las nuevas exigencias morales y éticas para la mejora de la ética médica. Se busca incorporar la enseñanza de la ética en todas las asignaturas de los planos de estudio de las universidades para contribuir con la formación de la conducta moral de los estudiantes. Sin embargo, no se han evidenciado estrategias pedagógicas óptimas para la enseñanza de la ética. Tampoco se han aumentado significativamente las asignaturas sobre ética y bioética, ni se ha incrementado el número de docentes capacitados para enseñarlas (24).

Por lo tanto, es responsabilidad de las universidades formar futuros profesionales éticos que valoren las situaciones complejas que exigen razonamiento moral para actuar. Deben actuar de acuerdo con sus valores y principios, siendo consecuentes con lo correcto y no con las consecuencias de sus actos (25).

Este proceso es resultado de haber sido preparado para la adecuada reflexión ética en la toma de decisiones, consolidando la competencia moral y ética. Se busca fortalecer los valores y principios éticos para formar profesionales éticos y morales en el ejercicio profesional, capaces de desarrollar habilidades sociales y éticas (26).

Esto se debe a que el desarrollo moral de los estudiantes no está condicionado a un único modo de comprender la realidad, dada la existencia de múltiples caminos y la influencia de la experiencia (27).

La ética en acción muestra al profesional ético y competente, merecedor del reconocimiento de la sociedad. Esto se da gracias a la comprensión del sentido de la educación moderna y del mundo como expresión de su responsabilidad frente a sí mismo y a la sociedad. De allí la responsabilidad del docente de unificar la formación humana y ética de los estudiantes como sustento de la corresponsabilidad docente-estudiante en el desarrollo del aprendizaje en el ámbito del ser, saber, hacer y convivir (28).

El advenimiento de la inteligencia artificial obliga a fortalecer la integridad moral y ética de los estudiantes para evitar la falta de honestidad académica y el plagio. Se debe priorizar la valoración de la originalidad, la autenticidad y la ética en toda actividad académica, reconociendo los beneficios y riesgos de su uso en el ámbito académico. Por lo tanto, su incorporación y uso debe ser planificado para evitar consecuencias no deseadas (29).

Por consiguiente, es necesario remarcar la importancia del uso responsable y ético de las redes sociales por la influencia que tienen en el comportamiento y los logros de los estudiantes. Al interactuar y gestionar contenido, deben respetarse las reglas y normas éticas.

Esto obliga a incentivar los comportamientos aceptables en línea y la alfabetización digital para que los estudiantes naveguen en la virtualidad respetando los principios éticos, convirtiéndose en ciudadanos digitales éticos y responsables (30).

Esto es posible gracias a que las universidades priorizan el desarrollo del comportamiento ético de los estudiantes en toda actividad, dado que incentiva la motivación para aprender e incrementa la resiliencia para afrontar diversas tareas y desafíos (31).

La importancia de la ética en la educación familiar y escolar

La relación familia-universidad es importante en la educación de los hijos para lograr que sean profesionales exitosos, mejorar su calidad de vida e incentivar el apoyo de los padres y familiares.

Esto implica que las familias se esfuercen sin escatimar sacrificios ni privaciones económicas para lograr una mejor integración e interacción familiar, dotando a sus hijos de capacidades de resistencia, solidaridad y resiliencia (32).

Para lograr que las familias valoren a la institución educativa, se debe evitar generar falsas impresiones de rechazo a la visita domiciliaria.

También se debe evitar ocultar información que impida la comprensión de situaciones donde se han vulnerado los derechos de los niños, cuando esta situación se pudo haber evitado simplemente informando el objetivo de la visita, cuándo se realizaría y quién la realizaría (33).

En este sentido, al ser la familia el primer ámbito educativo, las relaciones afectivas influyen de manera decisiva en la educación.

Por lo tanto, se debe valorar el rol de la familia en la optimización del aprendizaje, las relaciones interpersonales, el estado mental, las habilidades de comunicación y la inclusión, dado que los niños aprenden de la experiencia de sus padres (34).

El análisis de la ética y la crianza debería centrarse en las reglas morales y virtudes familiares, haciendo énfasis en la bondad humana.

Este enfoque resulta muy eficaz en lo educativo y moral, ya que la ética y la educación están vinculadas al ser la naturaleza la fuente de la ética y la bondad humana que permite distinguir entre el bien y el mal (35). Esto se ve apoyado por la influencia de la educación familiar en el sistema educativo.

Dicha influencia es indispensable en la formación del carácter y evidencia la importancia de la educación moral, emocional y del estilo familiar, toda vez que los valores solo se adquieren en un ambiente familiar adecuado (36).

Precisamente, la ausencia de los principios de la bioética en las decisiones y respuestas sanitarias durante la pandemia tuvo consecuencias catastróficas que impactaron en las personas, la familia y la sociedad.

Esto se debe a que se enfrentaron a una enfermedad desconocida sin la reflexión ética, con escasos recursos y sin información (37).

Ética en la era digital: desafíos para la educación y la sociedad

En un mundo globalizado de cambios impredecibles y turbulentos, donde predominan las innovaciones tecnológicas que modifican la forma de vivir, trabajar y aprender, especialmente el aprendizaje y la comprensión de la ética, se exige una reconceptualización de la enseñanza ética en la educación. Llevar la ética a la vida diaria y profesional se ha convertido en una práctica difícil y desafiante, ya que está influenciada por la forma en que fuimos criados y los contextos en los que nos desenvolvemos (38).

Para lograrlo, se necesita reposicionar a la ética en los planos de estudio, exigiendo una mayor concientización sobre la necesidad de una revolución ética en las instituciones de educación superior (39). Esto se debe a que calificar un acto humano como bueno o malo depende del modelo referencial de la moral, en concordancia con los valores éticos de la persona y de la sociedad vinculada con la realidad y los principios. (40)

Por lo tanto, la ética y la educación en la sociedad digital deben enfocarse en reconocer los beneficios potenciales de las tecnologías digitales y las redes sociales para las personas y la sociedad. Al mismo tiempo, deben salvaguardar los valores fundamentales de la sociedad, exigiendo responsabilidad y toma de conciencia sobre su uso y sus repercusiones en la privacidad, la autonomía y la libertad de las personas. El objetivo es construir una sociedad más humana y justa (41).

La inteligencia artificial ya se aplica en la educación y la medicina, y su uso irá en aumento a medida que se incrementa su conocimiento y aplicación. Para que este uso sea positivo, debe basarse en principios éticos que eviten repercusiones graves en las personas y la sociedad. Para ello, es fundamental formular una normativa que regule el uso ético de la inteligencia artificial en la sociedad y en la toma de decisiones (42).

Es importante investigar cómo la inteligencia artificial afecta la posición ética de la persona y cómo el entorno virtual contribuye al posicionamiento de la ética en el ámbito social al orientar el uso de las tecnologías digitales, buscando la calidad del pensamiento y la reflexión ética y social (43, 44).

Es necesario llenar el vacío moral existente, especialmente en proyectos de investigación (44).

Por lo tanto, se vuelve imperativo realizar una evaluación ética de las tecnologías y la formación profesional, con el fin de encontrar nuevos recursos didácticos que permitan enseñar ética y tecnología desde una perspectiva ética (45).

El aprendizaje basado en la inteligencia artificial, la robótica y el aprendizaje automático plantea cuestiones éticas y legales específicas que impactan de una u otra forma en la sociedad. Esto exige desarrollar y profundizar la ética en el uso de la inteligencia artificial para poder enfrentar el crecimiento exponencial de sus diversas formas. Se necesita una nueva conceptualización de la responsabilidad moral y ética de la inteligencia artificial (46).

CONCLUSIÓN

La ética en la educación superior es fundamental para la formación de personas íntegras y ciudadanos responsables. La construcción de una comunidad educativa ética requiere un esfuerzo conjunto de gestores, docentes, estudiantes, familiares y de la sociedad quienes deben asumir su rol como agentes activos en la promoción de valores como la equidad, la justicia, la transparencia, la solidaridad y el respeto.

Es crucial que la educación superior fomente la reflexión ética en todos los ámbitos, desde la gestión hasta el desarrollo de la investigación y la innovación. La ética no solo debe ser un discurso abstracto, sino que debe traducirse en prácticas y acciones concretas que inspiren a los estudiantes a ser ciudadanos responsables y comprometidos con la construcción de una sociedad más moral, ética, justa y equitativa.

La sociedad actual, caracterizada por la creciente influencia de la tecnología, impone nuevos desafíos éticos que requieren de una constante reflexión y actualización del marco ético. La responsabilidad ética en el uso de las tecnologías digitales, la inteligencia artificial y las redes sociales es un tema crucial que debe ser abordado con seriedad y responsabilidad, asegurando un uso responsable y ético de estas herramientas para el bien común.

En definitiva, la ética en la educación superior es un camino indispensable para la construcción de un futuro más justo y sostenible, donde la formación integral de las personas se convertirá en un pilar fundamental para la construcción de una sociedad más ética y justa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Prieto DJ, Martelo RJ, Franco DA. Ética del gerente educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales*. 2022 (Ve), XXVIII (Especial 5), 158-171.
2. Salinas E, Gamboa ME. *Revista Didáctica y Educación*. ISSN: 2224-2643. 285. Publicación del Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas. Cuba.

4. Ngonso, BF. Ethical Lapses in the Nigerian Higher Education System. *Journal of Ethics in Higher Education* 1(2022): 53–73.
5. Cambra I, Belén P. Ética en la universidad: una experiencia formativa a partir de la serie Merlí. *Revista Colombiana de Bioética* 2020. 15, no. 2: e2947. <https://doi.org/10.18270/rcb.v15i2.2947>
6. Hákim Krayem MR, Fortuno JC, del Callejo-Canal DD, Canal-Martínez ME. La ética en las funciones sustantivas del personal académico de la Universidad Veracruzana.
7. Abed HH, Mame't's David. A Contravention of University Ethics Through Controversial Defamation. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 2023 50(6), 286–292. <https://doi.org/10.35516/hum.v50i6.7083>
8. Tina, Jackson & Michael A. Peters. Named or nameless: University ethics, confidentiality and sexual harassment, *Educational Philosophy and Theory*, 2022 54:14, 2422-2433.
9. Sholihin M, Candra R, Yuniarti N, Ilyana S. A new way of teaching business ethics: The evaluation of virtual reality-based learning media. *The International Journal of Management Education* 18 (2020) 100428. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100428>
10. Gerdruang Pinto E, Mendoza C, Villa A. Valores ético-sociales en el discurso utilizado por el gerente en instituciones de Educación Universitaria. *Rev de Filosofía*, 2022, 39, N° Especial, pp. 642 -655 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6465451>
11. Pinto E, Mendoza C, Villa A. Valores ético-sociales en el discurso utilizado por el gerente en instituciones de Educación Universitaria. *Rev de Filosofía*, 2022, 39, N° Especial, pp. 642-655.
12. Bazarro-Barragán HD, Higuera-Ramírez D. Concepciones de la ética en docentes universitarios y su influencia en la educación superior. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 2021, 39(3), 1-19. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.10324>
13. Bentes AD, Ribeiro P, Conceição de Lima E do S, Mourão S, Bluhm LB, Prazeres dos Santos CR. A ética no processo de formação e atuação do docente. *Revista Foco* 2023, v.16(3) p.01-15 |DOI: 10.54751/revistafoco.v16n4-069
14. Mota K, Riffo R, Farias, A. Relação entre a ética do professor e a transmissão conhecimentos matemáticos a nível universitário. *Rev. @mbienteeducação*, São Paulo, 2022, 15 (00).
15. Wang X, Tian L, Pang Y, Wang H, Wang R. Constraints and Improvement Paths of Teacher Ethics Construction for Chinese Higher Education Institutions in the New Era. *Frontiers in Educational Research*. DOI: 10.25236/FER.2023.062107
16. Lawrent G. Teacher ethics in the Tanzanian context and their implications.
17. Córdova TK, Pimentel MJE, Albán JD, Díaz JP. La ética docente como estrategia educativa integradora de desarrollo y aprendizaje. *Pol. Con.* 2022, 70 (7) 679-692 DOI: 10.23857/pc.v7i5.3989
18. Mendieta L. Ética y moral del docente universitario. Una interpretación a Kant.
19. Soto, S.; Martin, J.; Alvarado, J.; Guarniz, O. *Revista de Filosofía*, 2022, Vol. 39(2), Edición Especial, pp. 312-324. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7302017>
20. Cabrera B. Ética y valores en el desempeño profesional pedagógico del docente del Sistema de Educación Superior. *Revista Conrado*, 2023, 19(91), 46-53.
21. Casadiegos R, Duarte RJL. La ética del docente en el contexto educativo colombiano: Una práctica pedagógica transformadora. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 2022, 3, (6), 83-92. <https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/58/version/58>
22. Maldonado F, Solís B, Brenis A, Cupe W. La ética profesional del docente universitario en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *ReHuSo*, 2021, 6(3) 166-181. DOI: 10.5281/zenodo.5513005
23. Moya-Luna A, Leal-Rosales V, Asanza-Lescaille L, Beltrán-Moret M. *aidilis*. Estrategia pedagógica para la formación ética en los estudiantes de Medicina. *Maestro y Sociedad*. 2022, 19(3) pp. 1397-1410 ISSN: 1815-4867 URL: <http://maestrosociedad.uo.edu.cu>.
24. Santana J, da Silva PD, Cerqueira NM. Conocimiento sobre ética médica de los estudiantes de medicina de Salvador. *Rev. bioét.* 2020; 28 (2): 307-18 Doi: 10.1590/1983-80422020282393
25. Inostroza-Araya L, Santander-Ramírez V, Severino-González P. Ética y actitud hacia los valores que promueve la universidad. *Rev Lasallista de investigación* 2020, 17(1) 291-300 DOI: 10.22507/rli.v17n1a25
26. García N, Quevedo NV, Valverde YL, Paronyan H. Desarrollo ético y reflexivo en estudiantes universitarios a través de la redacción científica y proyectos integrados. *Revista Conrado*, 2023, 19(S2), 448-456.
27. Flores-Romo AG, Zorrilla-Martínez L B, Araujo-Espino R, Trejo-Ortiz PM, Reveles Caldera E. Desarrollo moral y conducta ética del estudiante de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2023, 7(1), 7192-7211. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4952
28. Abad AM. Dimensión deontológica del docente como referente de la formación ética del estudiante universitario. *Rev de la Facultad de Ciencias de la Educación* 2020, 5(2), 195-218. ISSN: 2539-1518
29. Ibarra Á, Aguayo Z, Velázquez RE. Desmitificando el Plagio Digital: Percepciones y Realidades de la ética estudiantil desde el Centro Universitario de Tonalá. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 2023, 4(5), 1418–1431.

30. Deviv S, Asri y Lawa FR. Utilización de las redes sociales y sus implicaciones para la ética estudiantil en la educación superior. *Revista de académicos indonesios de investigación social*, 2023, 4(1), 7–11. <https://doi.org/10.59065/jissr.v4i1.126>
31. Indartonoa S, Jaidib N, Darmawatic A, Enderwatid L, Balakrishnan B. The Antecedents and Outcomes of Higher Education Student Ethics. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 2020, 11(9), 486-507.
32. Sánchez, L. C. y Callejas, A. Familia y universidad: participación de la familia en el contexto educativo universitario. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 2020, 12 (2), 47-67.
33. Razeto-Pavez AC. Visita domiciliaria y participación de las familias en la educación. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 2020, 13, 1-25. doi: 10.11144/Javeriana.m13.vdpcf
34. Chen Y, et al. (eds.), *Proceedings of the 2023 3rd International Conference on Modern Educational Technology and Social Sciences (ICMETSS 2023)*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 784, https://doi.org/10.2991/978-2-38476-128-9_59
35. Aqajani A. "Formulation of Ethics and Family Education in the Philosophy of Mencius", *FALSAFEH*, 2023, 21(1) Ser. N: 40, 1-23.
36. Chen L, Zhang Z. The Positive Influence of Family Ethics in Family Dducation of Adolescents in the New Era. *Contemporary Education and Teaching Research* 2023, 4(2) 57-60.
37. Horacio A, Ocampo T. *Etica, familia y sociedad durante la pandemia y postpandemia*.
38. Misawa M, Higgins PJ. *Re-Conceptualizing Ethical Practices in Adult Education in Contemporary Society using an Ethics-Centered Practice*. *Adult Education Research Conference*. 2022.
39. Ene FN, Mogboh VE. *Repositioning Ethics and Values Education in Nigerian Universities for a Corruption-Free Society: Perception off Lecturers*. *Nigerian Journal of curriculum Studies* 2020, 27(4).
40. Espinoza EE, Calva D X. *La ética en las investigaciones educativas*. *Rev Universidad y Sociedad*, 2020, 12(4), 333-340.
41. Hill ME. *La ética y la educación en la sociedad digital*. *Rev de Ciencias Sociales y Humanísticas*. 2022, 24(2).
42. Whittlestone J, Clarke S. *AI challenges society ethics for and Ethics*. Chapter for *The Oxford Handbook of AI governance*. arXiv:2206.11068v1 [cs.CY] 22 Jun 2022
43. Yu O, Oksana Y, Bespyatova EB, Toguzova LI, Efremenko VV. *Digital education: subject-object environment, ethics of the individual and society*. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. DOI: 10.15405/epsbs.2020.12.03.68
44. Bernsteina MS, Levib M, Magnusd D, Rajalab BA, Satze D, Waeiss Q. *Ethics and society review: Ethics reflection as a precondition to research funding*. *PNAS* 2021, 118(52), 1-8 <https://doi.org/10.1073/pnas.2117261118>
45. Zhu Q. *Ethics, society, and technology: A Confucian role ethics perspective*. *Technology in Society* 2020, 63. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101424>
46. Hauer T. *Importance and limitations of AI ethics in contemporary society*. *Humanities and social sciences communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01300-7>

Online Education and Its Impact on the Perception of Educational Quality in Engineering Students: An Analysis from the Perspective of Autonomous Learning

La educación en línea y su impacto en la percepción de la calidad educativa entre los estudiantes de ingeniería: un análisis desde la perspectiva del aprendizaje autónomo

Brian Meneses-Claudio¹

¹Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo
Recibido: 07/05/2025
Aprobado: 14/07/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal
Brian Meneses-Claudio
brian.meneses@posgradounmsm.edu.pe

Financiamiento
Autofinanciado

Conflictos de interés
La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como
Meneses-Claudio, B. (2025). Online Education and Its Impact on the Perception of Educational Quality in Engineering Students: An Analysis from the Perspective of Autonomous Learning. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01): 37-47.
DOI: <https://doi.org/10.21679/281>

Licencia
Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study explores the impact of online education on the perception of educational quality among engineering students, with a particular focus on autonomous learning. Using a quantitative approach, data were collected from a sample of students to assess their perceptions of online education, educational quality, and their engagement in autonomous learning. Descriptive statistics revealed moderately positive perceptions across all variables: online education (M = 3.12, SD = 0.57), educational quality (M = 3.35, SD = 0.53), and autonomous learning (M = 3.49, SD = 0.62). Pearson correlation analysis indicated significant positive relationships between the variables, with moderate correlations observed between online education, educational quality, and autonomous learning ($r = 0.56$ to $r = 0.62$, $p < 0.01$). A multiple regression analysis revealed that autonomous learning had a strong positive influence on students' perceptions of educational quality ($\beta = 0.58$, $p < 0.01$), while the perception of online education also played a significant role ($\beta = 0.34$, $p < 0.01$). Further analysis through ANOVA and t-tests highlighted differences in the perception of educational quality based on academic year, with third-year students reporting higher perceptions of quality. These findings suggest that enhancing autonomous learning in online education environments may significantly improve students' views on educational quality. The study provides valuable insights for educators and institutions to foster a more effective and engaging online learning experience.

Keywords: Online Education, Educational Quality, Autonomous Learning, Engineering Students, Perception, Student Engagement, Higher Education, Online Learning Environment, Student Perceptions, Educational Impact.

RESUMEN

Este estudio explora el impacto de la educación en línea en la percepción de la calidad educativa entre estudiantes de ingeniería, con un enfoque particular en el aprendizaje autónomo. Utilizando un enfoque cuantitativo, se recopiló información de una muestra de estudiantes para evaluar sus percepciones de la educación en línea, la calidad educativa y su participación en el aprendizaje autónomo. Las estadísticas descriptivas revelaron percepciones moderadamente positivas en todas las variables: educación en línea (M = 3.12, DE = 0.57), calidad educativa (M = 3.35, DE = 0.53) y aprendizaje autónomo (M = 3.49, DE = 0.62). El análisis de correlación de Pearson indicó relaciones positivas significativas entre las variables, con correlaciones moderadas observadas entre educación en línea, calidad educativa y aprendizaje autónomo ($r = 0.56$ a $r = 0.62$, $p < 0.01$). Un análisis de regresión múltiple reveló que el aprendizaje autónomo tuvo una fuerte influencia positiva en la percepción de los estudiantes sobre la calidad educativa ($\beta = 0,58$, $p < 0,01$), mientras que la percepción de la educación en línea también jugó un papel significativo ($\beta = 0,34$, $p < 0,01$). Un análisis posterior mediante ANOVA y pruebas t destacó diferencias en la percepción de la calidad educativa según el año académico, con estudiantes de tercer año reportando mayores percepciones de calidad. Estos hallazgos sugieren que mejorar el aprendizaje autónomo en entornos de educación en línea puede mejorar significativamente la percepción de los estudiantes sobre la calidad educativa. El estudio proporciona información valiosa para educadores e instituciones para promover una experiencia de aprendizaje en línea más efectiva y atractiva.

Palabras claves: Educación en línea, calidad educativa, aprendizaje autónomo, estudiantes de ingeniería, percepción, participación de los estudiantes, educación superior, entorno de aprendizaje en línea, percepciones de los estudiantes, impacto educativo.

INTRODUCTION

Globally, the perception of online education has evolved significantly, particularly influenced by the COVID-19 pandemic. A 2023 survey revealed that 73% of adults believed online education was as good as or better than in-person education for meeting the needs of traditional students, a substantial increase from 40% in 2017. (1,2) This shift indicates a growing acceptance and confidence in virtual learning modalities. However, challenges persist, especially concerning the quality and integrity of online assessments. For instance, a study involving 119 universities found that while 78% continued using remote examinations post-pandemic, only 10% implemented online proctoring systems, raising concerns about the validity of evaluations and the credibility of degrees awarded. Additionally, in Australia, the completion rate within six years was 62% for domestic students, compared to 79% for international students, suggesting that domestic students may face additional challenges in online education environments. (3)

Furthermore, the online Master of Business Administration (MBA) sector has experienced significant growth, with applications rebounding after an initial post-pandemic decline. This resurgence is attributed to the flexibility online programs offer, allowing students to balance work and study commitments. (4) Nevertheless, some employers remain skeptical about the quality of online education, though many acknowledge the value of virtual collaboration skills developed through these programs. Business schools are addressing networking concerns by incorporating in-person elements into online courses, aiming to enhance the overall student experience and perception of educational quality. (5)

In South America, countries like Chile, Ecuador, Brazil, Bolivia, and Colombia have witnessed varied adoption rates and perceptions of online education, influenced by factors such as technological infrastructure, internet accessibility, and socioeconomic disparities. For example, Ecuador faces a significant digital divide; in 2020, only 53% of households had internet access—62% in urban areas and a mere 35% in rural regions. This disparity hampers the effective implementation and perception of online education, particularly in less connected areas. Additionally, Ecuador's internet speed lags regional counterparts, with an average of 22.39 Mbps, compared to Chile's 108.17 Mbps, further affecting the quality of online learning experiences.

In Colombia, despite efforts to expand internet coverage, rural areas continue to experience limited connectivity, impacting students' ability to engage in online learning effectively. Similarly, Brazil has made strides in digital inclusion, but vast regional disparities

persist, affecting the uniform perception of online education quality. These infrastructural and accessibility challenges contribute to a perception of online education that is often less favorable compared to traditional in-person modalities. (6, 7)

In Peru, the rapid shift to online education during the pandemic revealed both opportunities and challenges. A 2020 survey indicated that 79% of internet users aged 18 to 35 from the Lima metropolitan region had participated in some form of online education. However, this high engagement was accompanied by significant obstacles. A 2018 survey highlighted that 45% of respondents aged 18 to 45 from Lima and Callao who had engaged in online education reported that completing an online course required substantial self-discipline, and 18% found organizing group work challenging. (8)

These findings underscore the necessity for robust support systems and the development of self-regulated learning skills to enhance the perception and effectiveness of online education in Peru. Additionally, the digital divide remains a critical issue, with rural areas facing significant connectivity challenges that hinder equitable access to quality online education. (9)

Focusing on Lima, the capital city reflects the broader national trends in online education adoption and perception. The high participation rate in online learning among young adults indicates a growing acceptance and reliance on digital education platforms. (10) However, the challenges of self-discipline and collaborative work organization reported by students highlight areas requiring targeted interventions.

Educational institutions in Lima have responded by integrating more interactive and structured online learning environments, aiming to improve student engagement and satisfaction. Despite these efforts, disparities in digital literacy and access to reliable technology continue to affect the overall perception of online education quality within the city.

Moreover, the frequent closure of schools in Lima for various reasons, including environmental issues and major events, has led to a reliance on online education as an alternative. However, this shift has not been without criticism.

The prolonged closure of schools during the pandemic, for instance, resulted in significant consequences, such as increased social isolation among children and concerns about the effectiveness of virtual education. These experiences have prompted a reevaluation of online education's role and the necessity for policies that prioritize maintaining educational continuity while ensuring quality. (11)

RELATED WORKS

In (12), this study explores whether online private supplementary education, or shadow education, can help reduce educational inequality and identifies key mechanisms that contribute to this process. Using data from an online learning platform with 3,603 anonymous students in China, along with additional sources, the research employs geospatial analysis to assess disparities in socioeconomic status, region, and urban-rural divides. The findings indicate that online education helps bridge the mathematics performance gap between advantaged and disadvantaged students, particularly concerning school status and regional differences. Two key mechanisms explain this effect: (1) Equal Access Mechanism – students from lower-tier cities and low-status schools show greater academic improvement when given the same access to online education; (2) Equal Quality Mechanism – students from rural areas significantly enhance their class rankings when they receive the same quality of online instruction as their urban peers. By examining these mechanisms, the study contributes to both educational and digital inequality theories. The results suggest that merely providing access to online education is insufficient for rural students; they also require high-quality instruction to achieve equitable academic outcomes compared to urban students.

In (13), this study examines the impact of the domestic acoustic environment on online education, focusing on how students' perceptions of academic performance and educational quality are influenced by noise levels. The research compares two groups: students who perceive their academic performance negatively (G1) and those who rate it positively (G2), as well as differences based on gender. Data was collected through an online survey conducted during the COVID-19 lockdown by the Universidad de Las Américas in Quito, Ecuador. Statistical analysis revealed significant differences in noise perception between the two groups, with G1 students experiencing more interference from noise sources such as voices and household appliances. Similar trends were observed in the students' assessments of educational quality. Additionally, gender differences were noted, with women reporting higher levels of noise interference from various sources (voices, TV/radio, household appliances, and animals), and facing more challenges with autonomous and synchronous tasks than men. The study suggests that these findings should be considered when designing home environments and strategies to improve the acoustic conditions for students, especially to enhance the quality of their online learning experiences.

In (14), this study investigates the critical factors influencing the success of online architectural education (OAE) during the COVID-19 pandemic,

with a particular focus on the challenges faced in design studios (DS). The shift to online education, which was effective in theoretical subjects, posed significant challenges for practical disciplines like architecture. A systematic literature review was first conducted, followed by the development of a questionnaire containing 53 challenges related to OAE. The questionnaire was distributed to architecture students who had experienced OAE, resulting in 232 complete responses. Through normalized mean value analysis, 24 critical challenges (CCs) were identified. Exploratory factor analysis revealed three key factors, which were validated through confirmatory factor analysis. A structural equation model (SEM) was then used to assess the impact of these critical factors on the success of OAE. The identified challenges were categorized into three primary areas: (1) obstacles to interactive, communicative, and collaborative social learning, (2) inexperience and technical constraints, and (3) the need for enhanced accessibility and self-sufficiency. This study makes a novel contribution by identifying and categorizing the fundamental factors that influence the success of OAE, offering insights that differ from prior research in this field.

In (15), this project examines students' emotional responses in virtual classrooms, particularly during online sessions prompted by the COVID-19 pandemic, by analyzing facial expressions. The objective is to objectively assess students' engagement and emotional states—such as interest, boredom, or confusion—using facial imagery in a discreet and non-intrusive manner. This method aims to provide actionable insights to improve the effectiveness of online education and optimize the learning experience. In the initial phase of the project, facial images are captured in real-time from students with their cameras enabled during live class sessions. These images are then processed to identify and evaluate the students' facial expressions. The model successfully identifies and categorizes four main emotions—happiness, sadness, anger, and surprise—with an accuracy rate exceeding 90%, as determined by the system's evaluation criteria. This accuracy is based on the prevalence of each emotion throughout the session. The findings are then compiled and provided to educators as constructive feedback, helping to inform and refine the planning and execution of future sessions. Additionally, a Chrome browser extension has been developed to integrate this system into "Google Meet" platforms, facilitating the easy deployment of this emotional analysis tool in online educational settings.

In (16) COVID-19 pandemic significantly transformed the education sector, accelerating the transition to online learning. This study explores the experiences of 124 engineering students in the Canary Islands, an EU ultra-peripheral region, as they adapted to virtual education during the crisis.

A comprehensive survey assessed five key dimensions: satisfaction with traditional in-person learning, perceptions of the engineering department's transition to online education, module-specific adaptations, personal coping strategies, and the adaptation of teaching staff. Statistical analyses using Microsoft Excel v16.0 and SPSS 27 were conducted to identify trends and draw conclusions. The results revealed a complex scenario: while students exhibited strong technological literacy and preparedness for online learning, they expressed concerns about educators' digital proficiency and perceived a decline in the quality of education. These findings highlight the urgent need for sustainable, flexible, and inclusive educational strategies, especially in regions like the Canary Islands that face unique logistical and infrastructural challenges. The study underscores the importance of equipping educators with thorough training in digital tools and methodologies to enhance the effectiveness and quality of online education.

In (17) this study seeks to conceptualize the quality of online higher education (OHE) from the perspectives of various stakeholders. To achieve this, data were collected from 3,152 students, 727 teachers, and 50 informants across 18 higher education institutions (HEIs) in Chile offering online degree programs. Participants were asked to identify concepts they associate with quality in OHE. Using a qualitative methodology that integrates both deductive and inductive approaches along with lexicometry analysis, the study examines how traditional and emerging views of educational quality coexist in online education. The findings reveal those traditional notions of quality—such as graduate profile, standardization, and accreditation—persist alongside emerging perspectives that emphasize the distinct characteristics of OHE. These include aspects such as work-life balance, pedagogical design, equity, the role of technology, institutional support, individual qualities, and relevance to the labor market. Notably, flexibility was the most frequently mentioned concept among students, while learning was most emphasized by teachers. This research introduces novel categories to conceptualize OHE quality by integrating elements of adult education and digital learning. It underscores the importance of approaching educational quality contextually, with a strong emphasis on equity—an essential challenge in an evolving and rapidly expanding educational model within a global digital society.

In (18) university education has undergone significant structural, methodological, and attitudinal changes. These changes vary by geographical context, making student satisfaction with online education uncertain. This study aimed to assess student satisfaction with online university education in 2021, considering geographical differences. A non-experimental cross-sectional research design with a

quantitative approach was employed, focusing on a case study of the National University of the Altiplano in Puno, Peru. A simple random probabilistic sample of 2,374 first-semester students from the 2021 academic year participated in the study. Data were collected using the Student Satisfaction with Online University Education Questionnaire via Google Forms. Results indicate that most students expressed indifference toward online education (42% neither satisfied nor dissatisfied), while 27% leaned toward satisfaction. The highest satisfaction levels were recorded in the teacher performance and attitude dimension (37% satisfied or very satisfied), whereas the lowest satisfaction was associated with technological resources (40% dissatisfied or very dissatisfied). Statistical analysis, with a 95% confidence level and a 0.05% margin of error, revealed significant differences in satisfaction with technological resources based on geographical context (rural vs. urban; $p < 0.05$). The findings conclude that student satisfaction with online education is closely linked to geographical location, with greater dissatisfaction in rural areas due to inadequate technological resources, which hinder the delivery of high-quality online education.

In (19) this study aims to predict how sociodemographic factors and instructional methods influence university students' emotional experiences in distance education. The research highlights the importance of developing effective pedagogical strategies and educational policies for online education by comparing findings with studies from international university settings. The study employs an empirical approach using binary logistic regression analysis. Data was collected via a questionnaire, with a total of 569 respondents participating. The study examines the impact of gender, level of education, and students' preferred mode of instruction (face-to-face or online) on their emotional experiences in distance learning. Results indicate that university students faced significant psychological distress during the COVID-19 period of distance education. Women were more likely to experience negative emotions related to online learning than men. Additionally, bachelor's students were more prone to negative feelings, primarily due to a lack of digital competence. The study identifies online education as a major contributing factor to students' negative emotional experiences. This study contributes new insights into addressing the needs of bachelor's students in distance education, an area that has received limited attention in higher education research.

The findings have practical implications for improving educational quality in digital pedagogy and ensuring more inclusive and supportive learning environments for diverse student populations. gital proficiency and perceived a decline in the quality of education.

These findings highlight the urgent need for sustainable, flexible, and inclusive educational strategies, especially in regions like the Canary Islands that face unique logistical and infrastructural challenges. The study underscores the importance of equipping educators with thorough training in digital tools and methodologies to enhance the effectiveness and quality of online education.

In (20) YouTube has become a widely used platform for medical education, providing accessible content for both patients and trainees. This systematic review examines the quality of educational videos related to vascular surgery. A total of 24 studies analyzed 3,221 videos, accounting for 123.1 hours of content and 37.1 million views. The most frequently covered topics included diabetic foot care, peripheral arterial disease, carotid artery stenosis, varicose veins, and abdominal aortic aneurysm.

The findings indicate that the overall educational quality of these videos is suboptimal. Of the 20 studies that assessed content quality, 50% classified videos as poor, while the other 50% rated them as fair. Notably, 53% of patient-directed videos and 40% of trainee-directed videos were deemed low-quality. Despite this, poor-quality videos attracted significantly more views than higher-quality ones, averaging 27,348 views compared to 11,372 views ($p = 0.030$).

The study highlights the inconsistency in video quality assessment methods and underscores the need for a standardized evaluation framework. The findings emphasize the importance of improving the accuracy and reliability of online medical education resources to ensure that both patients and trainees receive high-quality information.

In (21) Embodied experiential learning is a fundamental aspect of dance/movement therapy (DMT) education. However, the COVID-19 pandemic forced educators to transition to hybrid-online learning while maintaining educational quality and addressing societal challenges. This study explores how DMT educators and supervisors integrated embodied learning into online education using the Community of Inquiry (CoI) framework and aesthetic theories of care. Data was collected through a preliminary conference workshop survey and workshop interactions, analyzed reflexively. The findings suggest that fostering an aesthetic, relational experience of care in online spaces can help validate embodied experiences and support bodily agency.

This is achieved by developing intra- and interpersonal oscillation, allowing students to engage meaningfully in movement-based learning despite the virtual environment. The study highlights emerging promising practices and provides insights for future research on improving embodied learning in online DMT education.

METHODOLOGY

A. Research Design

This study employs a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational research design to examine the impact of online education on the perception of educational quality among engineering students at a university in Lima, Peru. (22,23)

The objective is to identify relationships between students' experiences with online learning and their perception of educational quality, with a particular focus on autonomous learning.

B. Population and Sample

The study focuses on engineering students enrolled in online courses at the university during the 2024 academic year. A probabilistic sampling method was used to ensure the sample's representativeness. The sample size was determined based on a 95% confidence level and a 5% margin of error, resulting in a final sample of 350 students. (24)

C. Data Collection Instrument

A structured questionnaire was designed and validated for data collection. The instrument includes sections on:

- Demographic Information: age, gender, academic year, and field of study.
- Perception of Online Education: student engagement, technological accessibility, and instructor effectiveness.
- Perception of Educational Quality: teaching methodologies, assessments, and course organization.
- Autonomous Learning: self-regulation, time management, and motivation.

The questionnaire was validated through expert judgment to ensure content validity, and its internal reliability was measured using Cronbach's Alpha, which yielded a coefficient of 0.85, indicating strong reliability. (25–28)

D. Data Collection Procedure

The survey was administered online using Google Forms to ensure broad accessibility. Prior to participation, students received an informed consent form explaining the purpose of the study, confidentiality measures, and the voluntary nature of participation. (22,29,30)

The data collection took place over a two-week period, during which 375 complete surveys were collected.

E. Data Analysis

The data was analyzed using SPSS software. The following analyses were conducted:

- Descriptive statistics (mean, standard deviation, and frequencies) were used to summarize the students' responses. (31)
- Pearson's correlation was applied to assess the relationship between online education and perceived educational quality. (32)
- Multiple regression analysis was conducted to examine the influence of autonomous learning on the perception of educational quality. (33)
- ANOVA and t-tests were performed to compare perceptions across demographic groups. (34)

F. Ethical Considerations

As the questionnaire was anonymous and no personal data was collected, the study did not require formal ethical approval. However, participants were informed of their right to withdraw from the study at any point and assured that their responses would remain confidential. All students were informed that their participation was voluntary and anonymous. This methodology enabled a comprehensive analysis of the factors affecting students' perceptions of online education and its quality, with a focus on the role of autonomous learning.

RESULTS

A. Descriptive Statistics

The descriptive statistics provide an overview of the students' responses regarding their perceptions of online education, educational quality, and autonomous learning. (35,36) The following table summarizes the key findings:

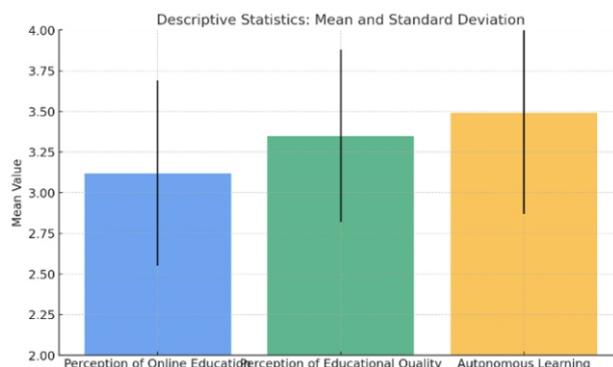
Table 1. Descriptive Statistics

VARIABLE	MEAN	STANDARD DEVIATION	MINIMUM	MAXIMUM
PERCEPTION OF ONLINE EDUCATION	3.12	0.57	1.00	5.00
PERCEPTION OF EDUCATIONAL QUALITY	3.35	0.53	1.00	5.00
AUTONOMOUS LEARNING	3.49	0.62	1.00	5.00

- The mean for the perception of online education was 3.12 (SD = 0.57), suggesting that students generally had a moderately positive perception of online learning.
- The mean for the perception of educational quality was 3.35 (SD = 0.53), indicating that students viewed the quality of their education somewhat positively.

- The meaning for autonomous learning was 3.49 (SD = 0.62), reflecting those students generally felt they engaged in autonomous learning to a moderate degree.

Figure 1. Descriptive Statistics: Mean and Standard Deviation



The bar chart above represents the descriptive statistics for the three key variables in your study: Perception of Online Education, Perception of Educational Quality, and Autonomous Learning.

- The mean values are shown for each of the three categories, providing an overall understanding of how students perceive these aspects. For instance, Autonomous Learning has the highest mean value (3.49), indicating a more positive perception compared to the other variables.
- The error bars represent the standard deviations, highlighting the variability in responses. For instance, the higher standard deviation in Autonomous Learning (0.62) suggests a wider range of responses compared to Perception of Educational Quality (0.53).

B. Pearson Correlation Analysis

The Pearson correlation analysis was conducted to assess the relationship between the perception of online education, the perception of educational quality, and autonomous learning. The results revealed the following significant correlations:

- **Perception of Online Education and Perception of Educational Quality:** There was a **positive, moderate correlation** ($r = 0.62, p < 0.01$), indicating that students who had a more positive perception of online education were also likely to perceive higher quality in their education.
- **Perception of Online Education and Autonomous Learning:** A **moderate positive correlation** was found ($r = 0.56, p < 0.01$), suggesting that students who engaged more in autonomous learning tended to have a more favorable view of online education.

- **Perception of Educational Quality and Autonomous Learning:** There was also a **moderate positive correlation** ($r = 0.59$, $p < 0.01$), indicating that students who perceived the quality of their education to be higher were also more likely to engage in autonomous learning.

These results suggest that positive perceptions of online education and educational quality are associated with greater engagement in autonomous learning.

C. Multiple Regression Analysis

Multiple regression analysis was conducted to examine the influence of autonomous learning on the perception of educational quality while controlling the perception of online education. The regression model was statistically significant, $F(1, 373) = 129.23$, $p < 0.01$, and explained 42.3% of the variance in the perception of educational quality.

The standardized coefficients (β) showed the following results:

- **Autonomous Learning:** $\beta = 0.58$, $p < 0.01$. This indicates that autonomous learning had a strong positive effect on the perception of educational quality. Students who engaged more in autonomous learning were more likely to perceive their education as higher quality.
- **Perception of Online Education:** $\beta = 0.34$, $p < 0.01$. This indicates a moderate positive effect of the perception of online education on the perception of educational quality.

Together, these variables explain a significant portion of the variance in students' perceptions of educational quality, highlighting the importance of both autonomous learning and online education experiences.

D. ANOVA and t-tests

To explore whether there were differences in the perception of online education, educational quality, and autonomous learning across demographic groups, ANOVA and t-tests were conducted.

- **ANOVA:** The analysis revealed **significant differences** in the perception of educational quality based on **academic year** ($F(2, 347) = 3.45$, $p < 0.05$). Specifically, third-year students reported a higher perception of educational quality ($M = 3.50$, $SD = 0.48$) compared to first year ($M = 3.25$, $SD = 0.58$) and second-year students ($M = 3.30$, $SD = 0.55$).
 - **Post-hoc tests** (Tukey's HSD) showed significant differences between third year and first-year students, indicating that more

advanced students perceived the quality of education more positively.

- **t-tests:**
 - **Gender:** Independent t-tests revealed no significant differences in the perception of online education, educational quality, or autonomous learning between male ($M = 3.18$, $SD = 0.53$) and female students ($M = 3.07$, $SD = 0.62$), $p > 0.05$.
 - **Study Mode** (online vs. hybrid): A significant difference was found in the perception of educational quality, $t(373) = 2.37$, $p < 0.05$. Students in hybrid modes of learning ($M = 3.45$, $SD = 0.50$) perceived the quality of education more positively than those in purely online courses ($M = 3.25$, $SD = 0.55$).

These results suggest that demographic factors, such as academic year and study mode, influence students' perceptions of educational quality, with more advanced students and those in hybrid courses reporting higher perceptions of quality.

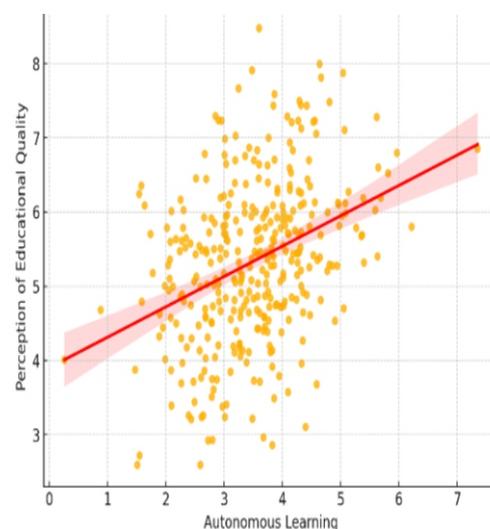
E. Regression Line

In linear regression, we aim to find the relationship between the independent variable (autonomous learning) and the dependent variable (perception of educational quality). The regression equation is typically written as:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

In linear regression, we aim to find the relationship between the independent variable (autonomous learning) and the dependent variable (perception of educational quality).

Figure 2. Regression Line: Autonomous Learning vs Perception of Educational Quality



The regression equation is typically written as:

- Y is the dependent variable (perception of educational quality),
- X is the independent variable (autonomous learning),
- β_0 is the intercept,
- β_1 is the slope of the line (which tells us the strength and direction of the relationship),
- ε is the error term.

Here is the result from the simulated linear regression analysis:

1. Regression Equation:

The regression equation derived from the analysis is:

Perception of Educational Quality = 3.9022 + 0.4090 X
Autonomous Learning

2. Interpretation of Results:

2.1. Intercept β_0 : The intercept is 3.9022. This means that when the score for Autonomous Learning is zero, the expected score for the Perception of Educational Quality is approximately 3.90.

2.2. Slope β_1 : The slope for Autonomous Learning is 0.4090. This indicates that for every one-unit increase in the Autonomous Learning score, the Perception of Educational Quality increases by approximately 0.41 units. This suggests a positive relationship between autonomous learning and the perception of educational quality.

2.3. Statistical Significance: The p-value for the slope (Autonomous Learning) is 0.000, which is less than the significance level of 0.05. Therefore, we can reject the null hypothesis and conclude that there is a statistically significant relationship between Autonomous Learning and Perception of Educational Quality.

2.4. R-squared: The R-squared value is 0.130, meaning that about 13% of the variance in the Perception of Educational Quality is explained by Autonomous Learning. While this indicates a modest relationship, it suggests that other factors not included in the model could be influencing the perception of educational quality.

2.5. F-statistics: The F-statistic is 51.98, with a corresponding p-value of 3.51e-12. This indicates that the model is statistically significant.

The results suggest that there is a significant positive relationship between autonomous learning and the perception of educational quality in engineering students. However, the R-squared value indicates that additional factors might also play a role in shaping students' perceptions, and these could be

explored further in future studies.

DISCUSSION

The results of this study demonstrate a significant positive relationship between autonomous learning and the perception of educational quality among engineering students. Specifically, the linear regression analysis revealed that for every one-unit increase in the students' autonomous learning scores, their perception of the educational quality improved by approximately 0.41 units. This finding aligns with previous research suggesting that students who engage in autonomous learning, which includes self-regulation, time management, and motivation, tend to have more favorable perceptions of the quality of their educational experiences. (15,17,18)

This relationship, however, only explains about 13% of the variance in students' perceptions of educational quality, as indicated by the R-squared value. (13,15,19) While this may appear to be a modest amount, it underscores the complexity of the factors that contribute to students' perceptions of education. Factors such as teaching methodologies, student-teacher interaction, technological accessibility, and the structure of the online course itself may all play important roles, which are not captured by the current model. Thus, while autonomous learning is an important predictor, it is likely not the sole factor influencing students' perceptions. (13,14,20)

Furthermore, the results also highlight the importance of fostering self-regulation and motivation among students. Online education, by its nature, demands higher levels of student autonomy, and the study's findings suggest that students who manage their learning independently may have a more positive view of the quality of their educational experience.

CONCLUSIONS

In conclusion, this study has shown that there is a statistically significant positive relationship between autonomous learning and the perception of educational quality in engineering students enrolled in online courses.

The findings suggest that students who are better at managing their own learning, regulating their time, and maintaining motivation tend to perceive their online educational experience more positively.

Despite the significant findings, the relatively modest R-squared value of 0.130 indicates that while autonomous learning plays a role in shaping perceptions, other unexamined factors also contribute to students' perceptions of educational quality.

One of the key findings of this study is the positive relationship between autonomous learning and students' perception of educational quality. This suggests that students who are more autonomous in their learning tend to engage more actively with course material, leading to a more favorable evaluation of the course's quality. This highlights the importance of cultivating a self-directed approach to learning in an online environment.

The results reinforce the idea that online education requires students to take greater responsibility for their own learning. In an online setting, where there is often less direct supervision and interaction with instructors, students who develop strong autonomous learning skills tend to have a more positive view of their educational experience. This is important for instructors and institutions to recognize, as it suggests that fostering student autonomy can improve perceptions of online courses.

Although the overall regression model shows a positive relationship between autonomous learning and perceived educational quality, the relatively low R-squared value (0.130) suggests that students' perceptions are influenced by a variety of factors. This indicates that while autonomous learning is important, it is not the sole determinant of students' experiences. Other factors such as course content, instructor quality, technological tools, and support structures may also play a significant role in shaping students' overall perception of online education.

The study emphasizes that while autonomous learning can positively influence students' perceptions, the quality of the online learning environment itself is still crucial. Students who possess strong self-regulation and motivation skills are likely to find it easier to navigate online courses, but those who struggle may need additional support, guidance, and course adjustments to enhance their perception of the quality of education provided.

The findings suggest that instructors who want to improve students' perceptions of online education should consider implementing strategies that encourage autonomous learning. This could include integrating more interactive, self-paced, and problem-solving activities that allow students to take control of their learning. Moreover, it may be helpful for instructors to provide clear guidelines and expectations for self-directed tasks, helping students stay on track and feel more confident in their learning process.

The study's results support the notion that self-regulation, a key component of autonomous learning, is essential for academic success in an online learning environment. Students who are skilled at managing their time, setting goals, and reflecting on their learning tend to have a more positive perception of the quality of their education. This suggests that

fostering self-regulation could be an effective strategy for improving both learning outcomes and students' overall satisfaction with online courses.

Motivation, another aspect of autonomous learning, was also found to be a key predictor of how students perceive the quality of their online education. Motivated students are more likely to engage with the material, participate in discussions, and complete assignments, all of which contribute to a higher evaluation of the course. This underscores the importance of encouraging intrinsic motivation in online learners to enhance their academic experience.

Given the varying degrees of autonomy among students, it may be beneficial for educational institutions to develop more personalized learning approaches that cater to individual needs. Students with lower levels of autonomy may benefit from additional guidance or structured learning paths, while more autonomous learners could be given greater flexibility and freedom in their studies. This could help ensure that all students have the support they need to succeed and form positive perceptions of their educational experiences.

RECOMMENDATIONS

Given the strong association between autonomous learning and the perception of educational quality, it is recommended that educational institutions focus on fostering self-regulation and independent learning skills. This could be achieved by providing resources on time management, goal setting, and study strategies, as well as integrating activities that encourage self-directed learning into the curriculum.

Although autonomous learning is a critical factor, the study also suggests that other elements such as course organization, assessments, and teaching methodologies should be continually reviewed and improved. Institutions should aim to design online courses that are engaging, interactive, and provide clear instructions and feedback to students, thereby enhancing the overall educational experience.

It may be beneficial to provide additional support for students who are less able to manage their own learning. Offering workshops on study skills, time management, and self-regulation, as well as fostering a sense of community within online courses, may help improve the learning experience for students who struggle with autonomy.

Further studies should explore additional factors that could influence students' perceptions of educational quality, such as the quality of instructor-student interaction, technological accessibility, and peer collaboration in online environments.

Conducting longitudinal studies could also help in understanding the long-term impact of autonomous learning on educational outcomes.

Based on individual learning styles and levels of autonomy, offering personalized learning paths and adaptive learning technologies could help cater to diverse student needs, ensuring that all students could succeed in an online learning environment.

BIBLIOGRAPHICAL REFERENCES

- Gómez-Hurtado I, García-Rodríguez M del P, González-Falcón I, Coronel Llamas JM. Adaptación de las Metodologías Activas en la Educación Universitaria en Tiempos de Pandemia. *Rev Int Educ para la Justicia Soc* [Internet]. 2020 Dec 21 [cited 2022 Jul 30];9(3):415–33.
- Godoy Y, Arones M, Eslava J, Guerrero F. Quality Level of the Teaching-Learning Process Based on the Application of Technological Tools: Teaching Experience in Virtual Education against COVID-19. 2021 5th Int Conf Educ E-Learning [Internet]. 2021 Nov 5 [cited 2022 Feb 28];1(1):70–5. Available from: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3502434.3502442>
- Coffey L. Public Perception of Online Education Improved Sharply Post-Pandemic [Internet]. *Inside Higher Ed*. 2023.
- Lin M. Prevalence of internet addiction during the covid-19 outbreak and its risk factors among junior high school students in Taiwan. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(22):1–12.
- Freze T, Korneev A, Krayneva R, Oruch T, Kandalov W, Strielkowski W. Business Leadership and Corporate Social Responsibility in the Post-COVID Era. *Economies* [Internet]. 2023 Mar 20;11(3):98. Available from: <https://www.mdpi.com/2227-7099/11/3/98>
- Zambrano Jiménez PA. Uso Pedagógico de las TIC y su relación con el Aprendizaje en la asignatura de Logística Integral del Programa Administración Policial en la Escuela “General Francisco de Paula Santander” en Bogotá-Colombia 2020 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener. [Bogotá-Colombia]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020 [cited 2021 Apr 16].
- Poveda D, Cifuentes J. Incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) durante el proceso de aprendizaje en la educación superior. *Form Univ*. 2020;13(6):95–104.
- Bianchi T. Participation in online education courses or programs in Lima, Peru in 2020 [Internet]. *Statista*. 2024.
- Covarrubias Hernández LY. Educación a distancia: transformación de los aprendizajes. *Telos Rev Estud Interdiscip en Ciencias Soc* [Internet]. 2021 Jan 4 [cited 2022 Feb 25];23(1):150–60.
- Llulluy-Nuñez D, Luis Neglia F V., Vilchez-Sandoval J, Sotomayor-Beltrán C, Andrade-Arenas L, Meneses-Claudio B. The impact of the work of junior researchers and research professors on the improvement of the research competences of Engineering students at a University in North Lima. In: *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. Lima-Perú: Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions; 2021. p. 1–4.
- García EMC, Piñaloza DVR, Sosa GLH. Percepción de la Educación Virtual en Instituciones de Educación Superior 2020. *Rev Investig Enlace Univ* [Internet]. 2021 Jan 26 [cited 2022 Apr 27];20(1):8–21. Available from: <https://190.15.128.231/index.php/enlaceuniversitario/article/view/129/194>
- Gao X, Luo J, Chen H, Zhen Y, Zhang J, Fu X. Alleviating educational inequality in math with the aid of online shadow education— the impact of equal access and equal quality mechanisms. *Educ Inf Technol* [Internet]. 2024 Jun 7;29(9):10571–93. Available from: <https://link.springer.com/10.1007/s10639-023-12214-5>
- Puyana-Romero V, Díaz-Márquez AM, Garzón C, Ciaburro G. The Domestic Acoustic Environment in Online Education—Part 1: Differences by Gender, Perceived Academic Quality, and Self-Rated Performance. *Buildings* [Internet]. 2024 Dec 30;15(1):84.
- Metinal YB, Gumusburun Ayalp G. Modeling the Critical Factors Affecting the Success of Online Architectural Education to Enhance Educational Sustainability. *Sustainability* [Internet]. 2024 May 1;16(9):3803. Available from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/9/3803>
- Romero-Alva V, Ramos-Cosi S, Roman-Gonzalez A. Educational Quality Assessment System based on Emotions using Facial Images Applying Deep Learning Techniques. *Int J Eng Trends Technol* [Internet]. 2024 Mar 20;72(3):249–59. Available from: <https://ijettjournal.org/archive/ijett-v72i3p122>
- Sierra C, Boente C, Zitouni A, Baelo R, Rosales-Asensio E. Resilient Strategies for Internet-Based Education: Investigating Engineering Students in the Canary Islands in the Aftermath of COVID-19. *Sustainability* [Internet]. 2024 Feb 13;16(4):1574. Available from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/4/1574>
- Sepúlveda-Parrini P, Pineda-Herrero P, Valdivia-Vizarreta P. Conceptos claves para la calidad de la educación superior online. *RIED-Revista Iberoam Educ a Distancia* [Internet]. 2023 Sep 22;27(1):319–43.
- Gómez-Arteta I, Escobar-Mamani F, Bonifaz Valdez B. Contexto geográfico versus tecnología: una pugna que determina la satisfacción estudiantil con la educación virtual universitaria en Puno – Perú. *Reli - Rev Electrónica Investig y Evaluación Educ* [Internet]. 2024 Jun 20;30(1).
- Berková K, Krpáľková Krelová K, Krpáľek P, Kubišová A. Predicting the degree of influence of socio-demographic factors and forms of teaching on the experience of negative feelings of university students about their distance education. *J Appl Res High Educ* [Internet]. 2024 Jul 5.

20. Javidan A, Vignarajah M, Nelms MW, Zhou F, Lee Y, Naji F, et al. YouTube as a Source of Patient and Trainee Education in Vascular Surgery: A Systematic Review. *EJVES Vasc Forum* [Internet]. 2024;61:62–76.
21. LeFeber M, Kawano T, Blanc V. Embodiment in online education: promising practices. *Body, Mov Danc Psychother* [Internet]. 2024 Apr 2;19(2):174–91.
22. Meneses-Claudio B, Gonzalez-Cordero N, Alvarado-Diaz W, Meneses-Claudio J. Resilience in women during the pandemic of the new variant of covid - 19 in lima north. *J Med Pharm Allied Sci*. 2021 Nov 1;10(6):3965–8.
23. Meneses-Claudio B, Gonzalez-Cordero N, Alvarado-Diaz W, Meneses-Claudio J. Stress in nursing professionals who work in the first line of care against covid – 19 in north lima. *J Med Pharm Allied Sci*. 2021 Nov 1;10(6):3937–41.
24. Salvador E, Sánchez J. Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev Investig Altoandinas - J High Andean Res*. 2018;20(1):115–24.
25. Meneses-Claudio B, Alvarado-Diaz W, Roman-Gonzalez A, Villaorduña EZ. Implementation of a Wireless system for the processing and comparison of cerebral waves of patients with Amyotrophic Lateral Sclerosis through matlab identifying their basic needs. In: 2017 CHILEAN Conference on Electrical, Electronics Engineering, Information and Communication Technologies, CHILECON 2017 - Proceedings. Pucon - Chile: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.; 2017. p. 1–7.
26. Brian MC, Witman AD, Luis A, Julio GM, Avid RG. Advances and Uses of ICT in Public Health of Peru. In: Proceedings of the 2018 IEEE Sciences and Humanities International Research Conference, SHIRCON 2018. Lima-Perú: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.; 2018. p. 1–4.
27. Nuñez-Tapia L, Meneses-Claudio B, Alvarado-Díaz W. Design of a thermal imaging system to detect possible cases of COVID-19 patients. *Int J Emerg Technol Adv Eng*. 2021;11(9):66–72.
28. Ramos-Cruz E, Meneses-Claudio B, Delgado A. Design of a photovoltaic pumping system for irrigation using solar energy in the department of Lambayeque-Peru. *Int J Emerg Technol Adv Eng*. 2021 Oct 1;11(10):63–9.
29. Alvarado-Diaz W, Meneses-Claudio B, Roman-Gonzalez A. Classification and Prediction of Gender in Facial Images with CNN. In: Lecture Notes in Electrical Engineering. Quito-Ecuador: Springer Science and Business Media Deutschland GmbH; 2021. p. 53–62.
30. Uribe-Hernandez Y, Bances-Piscoya R, Guerrero-Torres C, Meneses-Claudio B. The Impact of the Information and Internal Communication Systems component of coso III on the profitability of a restaurant of Brasas and Parrillas from Callao 2018. In: Proceedings of the 2021 IEEE Sciences and Humanities International Research Conference, SHIRCON 2021. Lima-Perú: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.; 2021. p. 1–4.
31. Paternina D, Pereira M. Funcionalidad familiar en escolares con comportamientos de riesgo psicosocial en una institución educativa de Sincelejo (Colombia). *Salud Uninorte*. 2017 Sep 1;33(3):429–37.
32. Alkrisat M, Dee V. The validation of the coping and adaptation processing scale based on the roy adaptation model. *J Nurs Meas*. 2014;22(3):368–80.
33. Yi-Ching L, Dong-Chul S. Cumulative family risks across income levels predict deterioration of children's general health during childhood and adolescence. *PLoS One* [Internet]. 2017 May 1 [cited 2020 Nov 4];12(5):1–13.
34. Afshari D, Nourollahi M, Chinisaz N. Demographic predictors of resilience among nurses during the COVID-19 pandemic. *Work*. 2021;68(2):297–303.
35. GebreEyesus F, Tarekegn T, Amlak B, Shiferaw B, Emeria M, Geleta O, et al. Levels and predictors of anxiety, depression, and stress during COVID-19 pandemic among frontline healthcare providers in Gurage zonal public hospitals, Southwest Ethiopia, 2020: A multicenter cross-sectional study. *PLoS One*. 2021;16(11):1–24.
36. de Souza M, de Freitas R, de Lima L, dos Santos M, Zanetti M, Damasceno M. Health-related quality of life of adolescents with type 1 diabetes mellitus. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2019;27:3210.

Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024

Factors that influence the work motivation of operating room nursing professionals at the Arzobispo Loayza National Hospital 2024

José Merlin Quille-Ticona¹, Roxana Marisel Purizaca-Curo¹

¹Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo
Recibido: 19/07/2025
Aprobado: 15/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal
José Merlin Quille-Ticona
Jose.quille@uma.edu.pe

Financiamiento
Autofinanciado

Conflictos de interés
La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como
Quille-Ticona, J. M. & Purizaca-Curo R. M. (2025). Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. *Ágora Rev. Cient.* 2025; 12(01):48-57.
DOI: <https://doi.org/10.21679/283>

Licencia
Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital Nacional Arzobispo Loayza-2024. **Materiales y métodos:** Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo. Los profesionales de enfermería del hospital fueron la población, se tomó en cuenta una muestra de 146 participantes. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario "Factores que afectan la motivación laboral" **Resultados:** Los resultados demuestran que los factores que influyen en su mayoría recibieron el valor de a veces con un 74,3%, seguido de siempre con el 43,2%, por último el nunca con el 9,6%. En la dimensión factores personales que influyen en la motivación laboral en su mayoría fue a veces influye con el 56,2%, seguido del siempre con el 35,6% y por último el nunca con el 8,2%. En la última dimensión, factores laborales se halló los siguientes resultados; a veces con el 44,5%, seguido del siempre influyen con el 43,2% y por último el 12,6% con el nunca influyen en la motivación laboral. **Conclusiones:** los factores influyen en la motivación laboral reciben los diferentes valores; a veces influye seguido del siempre y por último nunca influye.

Palabras claves: Factores, Enfermería, Laborales, Motivación, Personal, DeCS/MeSH.

ABSTRACT

Objective: To identify the factors that intervene in the work motivation of the operating room nursing professional at the Arzobispo Loayza-2024 National Hospital. **Materials and methods:** A quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and descriptive design was used. The hospital's nursing professionals were the population, a sample of 146 participants was taken into account. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire "Factors that affect work motivation". **Results:** The results show that the factors that influence the majority received the value of sometimes with 74.3%, followed by always with 43.2%, finally never with 9.6%. In the dimension personal factors that influence work motivation the majority was sometimes with 56.2%, followed by always with 35.6% and finally never with 8.2%. In the last dimension, work factors the following results were found; sometimes with 44.5%, followed by always with 43.2% and finally 12.6% with never with influence on work motivation. **Conclusions:** the factors that influence work motivation receive different values; sometimes with influence followed by always and finally never with influence

Keywords: Factors, Nursing, Work, Motivation, Personal, DeCS/MeSH.

INTRODUCCIÓN

En España en el año 2011 Se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en el área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, donde se determina que se ha obtenido un 67,4 % de respuestas con una media de satisfacción de 2,99. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones entre los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Lo que se determinó que los enfermeros encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo (1). En Nicaragua se realizó un estudio en el año 2011 sobre el Mejoramiento del desempeño laboral del sector salud donde se manifiesta 422 participantes, de los cuales 50% (211) eran médicos y 50% (211) personal de enfermería. Entre ellos hubo 35% (148) de hombres y 65% (274) de mujeres, donde se llega a la conclusión que los profesionales de sexo femenino son afectados por factores que afectan el desempeño y la motivación laboral. (2)

En México en el año 2003 se realizó un análisis sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel de la ciudad de México, donde se determina que el 52.50% está satisfecho con su trabajo, el 63.50% consideran que el trabajo que realizan es de mucho valor y 40% opina que ocasionalmente carecen del tiempo necesario para realizar sus rutinas. (3)

Las fuerzas magnéticas de los hospitales suizos de cuidados intensivos: Un análisis de datos secundarios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras y su intención de dejar su trabajo actual, los resultados: En general las enfermeras informaron estar muy satisfechas con su trabajo y con la "independencia en el trabajo" pero menos satisfechas con la posibilidad de una "licencia por estudios". Se obtuvo un total de 27.4% tenía la intención de dejar su puesto de trabajo, siendo las calificaciones más bajas de "oportunidades de avance" el factor más relevante que explica estas intenciones (4) En Pakistán se realizó una investigación sobre la promoción de la motivación hacia la atención sanitaria comunitaria: Un estudio cualitativo de enfermeras en PAKISTAN, según la observación actual, mejorar la motivación entre las enfermeras graduadas siempre se ha considerado un gran desafío para las instituciones académicas de enfermería. Este estudio tuvo como objetivo explorar factores motivadores y desmotivadores en enfermeros hacia la enfermería en salud comunitaria. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con enfermeras recién graduadas, educadores de enfermería y estudiantes de enfermería. Los hallazgos revelaron que se requiere ciertos rasgos, valores y competencias para motivar a las enfermeras. (5)

En Argentina se realizó una investigación sobre el nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de buenos aires, donde se participaron 207 enfermeros correspondiendo a una tasa de 91%, el nivel de motivación es medio, con tendencia a alto, mientras que el nivel de satisfacción es medio con tendencia a bajo. A partir del estudio realizado se pudo evidenciar que el nivel de motivación y satisfacción laboral de los enfermeros es moderado (6) En España (Cantabria) se realizó un estudio sobre Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica en el año 2011, donde se ha obtenido un 67,4% de satisfacción con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5.

Donde se determina que las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por lo contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. (7) En Brasil se realizó una investigación sobre los factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero, se identifica factores de investigación en el trabajo del enfermero en instituciones de salud de Aracaju. La muestra estuvo compuesta por el 10% de enfermeros. Se constató que la remuneración no es el principal factor de motivación en el trabajo, sin embargo, uno de los factores de insatisfacción más citados, precedido por las condiciones de trabajo. También se observó otros factores que motivan a los enfermeros a permanecer en el trabajo, como hacer lo que les gusta, compromiso con la población, valorización del servicio, entre otros. (8)

En Ecuador (Guayaquil) se realizó un estudio sobre los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS en el año 2021, donde se evidencio la falta de capacitaciones anuales que permitan mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería, entorno laboral inadecuado, falta de reconocimientos e incentivos laborales. (9) En Colombia en el año 2022, Se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral que presenta el personal de enfermería, donde se determina un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, lo que se determinó que los enfermeros tienen un bajo porcentaje de satisfacción laboral en el personal de enfermería. (10)

En el departamento de Ayacucho en el año 2018 se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral de enfermería en el hospital de apoyo San francisco donde se determina que el nivel de motivación es medio con un porcentaje de 54%, alto con un porcentaje 36% y bajo con un porcentaje de 10% lo que se determinó que el nivel de

enfermeros tiene un porcentaje medio de motivación y satisfacción laboral (11) En el departamento de Huánuco del año 2015 se realizó una investigación sobre el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería donde se determina un porcentaje medio 53.8%, lo que se determina que la relación con la satisfacción laboral tiene un porcentaje medio. (12)

En el departamento de Puno del año 2015 se realizó una investigación sobre la motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud, donde se determina que el 91.8% no están satisfechos con sus necesidades sociales, el 88,5% en las necesidades fisiológicas, 85.55 la de seguridad por lo que se determina que el personal de enfermería se encuentra desmotivadas (13)

En Lima en el año 2017 se realizó una investigación sobre los factores motivacionales en el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Vitarte, donde se determina el nivel de los factores motivacionales es medio con un porcentaje 60%, medio con un porcentaje 20% y bajo con un porcentaje de 20%, lo que se concluye que los enfermeros tienen un medio porcentaje de factores motivacionales en el desempeño laboral. (14) En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza del año 2007 se realiza una investigación sobre los niveles de motivación del profesional de enfermería, donde se determina el nivel de motivación es medio con un porcentaje de 48%, alto con un porcentaje de 27% y bajo con un porcentaje de 25 %, lo que se determina que los enfermeros tienen un medio porcentaje de motivación. (15).

La motivación es el conjunto de procesos que activan, dirigen y mantienen el comportamiento orientado hacia el logro de metas específicas. Es el impulso interno que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o a perseguir ciertos objetivos. La motivación puede ser intrínseca, cuando surge deseos internos de la persona, como la búsqueda de satisfacción personal o el interés por una actividad en sí misma, o extrínseca, cuando proviene de factores externos, como recompensas, reconocimiento o presiones sociales. La motivación puede ser influenciada por una variedad de factores. Es fundamental en el ámbito educativo, laboral, deportivo y en muchos otros aspectos de la vida humana, ya que influye en el rendimiento, la persistencia y el bienestar general de las personas. (16)

La motivación Laboral se refiere al impulso o deseo que tienen los profesionales de enfermería para realizar su trabajo de manera efectiva, comprometida y satisfactoria. Esta motivación puede estar influenciada por diversos factores, incluyendo el ambiente laboral, el reconocimiento por parte de los superiores, las oportunidades de desarrollo

profesional, la remuneración y la satisfacción personal de ayudar a los pacientes, en el campo de enfermería la motivación laboral es crucial para mantener la calidad de la atención al paciente, ya que los enfermeros y enfermeras desempeñan un papel fundamental en el cuidado y bienestar de los pacientes; es importante comprender los factores que afectan la motivación laboral del personal de enfermería, ya que esto puede influir en la retención del talento, la satisfacción laboral y en la calidad de la atención brindada a los pacientes. (17)

Diferencia entre motivación y satisfacción. La motivación impulsa hacia la acción de metas u objetivos, mientras que la satisfacción se experimenta cuando esas metas u objetivos se alcanzan y las necesidades o expectativas se cumplen. (18)

La importancia laboral es crucial en cualquier sector, pero es especialmente importante en el ámbito de salud por varias razones; Por la calidad del servicio: Influye directamente en la calidad de servicio que se brinda a los pacientes. Los profesionales de salud motivados tienden a desempeñarse mejor en sus funciones, lo que se traduce en una atención de mayor calidad para los pacientes, Satisfacción del paciente: Puede influir en la percepción de los pacientes sobre la calidad de la atención recibida. Cuando los profesionales están motivados, su actitud positiva y su compromiso se reflejan en el trato hacia los pacientes. Por otro lado, también está la reducción del estrés laboral, retención de personal y la mejora del clima laboral.

La motivación laboral y sus tipos:

- Motivación extrínseca: Es la recompensa o beneficio obtenido como resultado de realizar una actividad. Por ejemplo, El salario.

Tipos de la motivación extrínseca son:

- Económicas: Es el sueldo en el trabajo como recompensa al esfuerzo aplicado. Cuanto mayor es la recompensa mayor deberá ser el esfuerzo para obtenerla.
- Social: Un ascenso, reconocimiento público, homenaje, trofeos y premios son una forma de motivación extrínseca.
- Individuales: Recompensas que se dan a un solo empleado
- Colectivas: Recompensa que se da a un grupo de trabajadores cuando cumplen con los objetivos.
- Motivación intrínseca: Satisfacción que le produce al trabajador para realizar una actividad, sensación de superación, desarrollo personal o profesional en la que no se necesitan

recompensas externas o extrínsecas para motivarlos.

Tipos de la motivación intrínseca:

- Investigadores: Si haber recompensas los trabajadores siguen investigando o explorando con el afán de obtener conocimientos.
- Heroísmo: La motivación es salvar o proteger la integridad o vida de otros a pesar de la propia integridad (policías, médicos, militares, bomberos, etc.)
- Altruismo: Cuando la persona ayuda o da algo sin esperar ningún tipo de reconocimientos o recompensas.
- Motivación trascendente: Es la que satisface necesidades ajenas y engloba aquellos trabajos que se realizan voluntariamente.
- Positiva: Se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna.
- Negativa: Se hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar que cometa acciones desagradables o negativas.
- Micro motivación: Proceso en la cual crean un conjunto de incentivos (económicos, sociales y psicológicos) para incentivar a los trabajadores y que puedan satisfacer sus necesidades (crecimiento profesional y personal).

Macro motivación: Proceso no planeado y atiende a los aspectos motivacionales que se encuentran fuera (la sociedad, entorno familiar, estudios, etc.) pero que también influyen en el desempeño laboral, es decir que es el tipo de motivación el que hace a la persona conseguir un trabajo y valorar su papel en el mismo. (19)

La relación entre la motivación laboral y la enfermería es fundamental para entender el rendimiento y la satisfacción laboral, tiene una relación importante con el tema de la motivación laboral, ya que se logra destacar de que el personal de enfermería reúne las condiciones para llevar a cabo correctamente las tareas que le corresponde. En resumen, la motivación laboral juega un papel crucial en el desempeño, la satisfacción y el bienestar de las enfermeras, lo que a su vez puede influir en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes y en la afectividad del sistema de salud en su conjunto. (20)

La teoría de las necesidades de Maslow, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow en su

obre "Motivación y Personalidad" en 1954, es una de las teorías más conocidas y citadas en el campo de la psicología y la motivación. Esta teoría que clasifica las necesidades humanas en una jerarquía de cinco niveles, desde las necesidades básicas hasta las necesidades de autorrealización. Según esta teoría, una vez que se satisfacen las necesidades básicas como la alimentación, la seguridad y el afecto, los individuos aspiran a satisfacer necesidades más elevadas como el reconocimiento, el logro y el desarrollo personal. En el contexto laboral, esto significa que los empleados pueden estar motivados por diferentes necesidades en diferentes momentos, y los gerentes deben comprender y abordar estas necesidades para mantener la motivación.

La jerarquía de necesidades de Maslow se organiza en cinco niveles, dispuestos en forma de pirámide:

- Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el aire y la reproducción.
- Necesidades de seguridad: Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, las personas buscan seguridad y estabilidad, tanto física como emocionalmente. Esto incluye la seguridad financiera, la salud, el empleo y la protección contra el peligro.
- Necesidades de pertenencia y afecto: Una vez cubiertas las necesidades de seguridad, las personas buscan relaciones sociales, amor y pertenencia. Esto incluye la necesidad de relaciones familiares, amistades, afecto y conexión emocional.
- Necesidades de Estima: Después de satisfacer las necesidades de pertenencia, las personas aspiran a sentirse valoradas y respetadas por sí mismas y por los demás. Esto incluye la autoestima, la confianza, el reconocimiento, el prestigio y el respeto de los demás.
- Necesidades de Autorrealización: Una vez cubiertas las necesidades anteriores, las personas buscan alcanzar su máximo potencial y autodesarrollo. Esto incluye la creatividad, el logro personal, el crecimiento personal y profesional, y la realización de uno mismo.

La teoría de las Necesidades de Maslow ha sido ampliamente utilizada para comprender la motivación humana en varios contextos, incluido el laboral, aunque algunos críticos argumentan que su aplicabilidad puede ser limitada en ciertos entornos y culturas.

Sin embargo, sigue siendo una herramienta valiosa para comprender las diversas motivaciones y necesidades humanas. (21)

Según Bayser E. En Argentina en el año 2022 cuyo objetivo de estudio es describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires. Se realizó un estudio observacional, descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario propuesto por Chumpitaz Ipanaque. Los factores a veces influyen con un 58% en la motivación laboral. Se llevó a la conclusión que uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente entre la motivación y el desempeño profesional. (22)

Según Venegas B y autores. En Colombia en el año 2022, cuyo objetivo es identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en la atención de tercer nivel. La investigación que se utilizó para analizar el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La población de estudio fue de 200 enfermeras/os, se obtuvieron los resultados donde el personal de enfermería presentó un siempre influye la motivación laboral y satisfacción laboral del 56%. Se llevó a la conclusión que la motivación es de suma importancia dentro del ámbito laboral de los profesionales de salud que realizan directamente tareas repetitivas. (23)

Según Cabrera T, En Ecuador en el año 2021 cuyo objetivo es determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo. Se realizó un estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, método deductivo y diseño no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 32 profesionales de enfermería, el instrumento que se aplicó es de 20 preguntas y 19 interrogantes, el 51% presenta un siempre influye los factores en la motivación laboral y en donde el 48% a veces influye los factores en la dimensión personal. Se llevó a la conclusión que la falta de capacitaciones anuales que permitan mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería. (24)

Según Jarama L. En Iquitos en el año 2022, cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La población está constituida por 50 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado fueron el cuestionario sobre factores motivacionales. Teniendo como resultado que la motivación laboral se encuentra en un nivel es inmediatamente adecuado en 52% y adecuado en 48% y el 53% tiene un siempre influye los factores en la motivación laboral, asimismo, el nivel de motivación extrínseca es mediante adecuado en 44% y adecuado en 56% y el desempeño laboral en un nivel regular en 72% y bueno en 28%. Se llevó a la conclusión que existe

relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral dado que la significancia fue de 0.001 y el coeficiente de correlación igual a 0.464. por lo que se concluye que la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (25)

Según Álvarez G. En Lambayeque en el año 2021 cuyo objetivo de estudio es determinar la influencia de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente belén de Lambayeque. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental, correlacional- transversal, la técnica usada fue la encuesta, aplicando un cuestionario a 51 profesionales de enfermería. Se obtuvieron los resultados que el 45.1% de las enfermeras presentaron niveles altos en factores motivacionales y desempeño laboral eficiente, asimismo el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en factores motivacionales y un 49% de las enfermeras a veces influyen los factores en la dimensión factores laborales. Llegando a la conclusión que hubo un alta significativa de 0.01, existiendo una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal. (26)

Según Salazar M. En Lima en el año 2021, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, la investigación fue descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La población de estudio fueron 65 profesionales de enfermería, el cuestionario fue de 27 ítems para la variable motivación y una ficha de cotejo de 26 ítems para la calidad de atención. Se obtuvieron los resultados que el 18.46% presenta una motivación laboral en un nivel bajo, el 52% tiene un siempre afecta los factores en la dimensión laboral. Se llevó a cabo a la conclusión que existe una relación positiva de 0,574 entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería. Es decir, a mejor motivación habrá una mejor calidad de atención de los profesionales de enfermería. (27)

En la motivación laboral, la importancia en este tema es, sobre todo, los factores que intervienen en la motivación laboral que se ve afectada por una variedad de factores, por la sobre carga de trabajo elevada y la falta de recursos. Para poder prevenir este problema es promover un ambiente de trabajo saludable, mejorar el rendimiento y la productividad, y fomentar el bienestar emocional del personal de salud.

En la justificación de estudio, esta investigación es importante para aportar conocimiento y disminuir los factores que intervienen en la motivación laboral, ya que en este presente año no hay estudios e investigaciones recientes sobre el tema, este trabajo

nos ayudara a que los profesionales de enfermería encuentren en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y lo disfruta el atender a los pacientes y/o usuarios.

Para finalizar el objetivo general es Identificar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital Nacional Arzobispo Loayza-2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: El presente estudio es de enfoque cuantitativo, ya que busca adquirir los datos estadísticos para así poder evaluar los factores que intervienen en la motivación laboral y obtener los resultados. El tipo es descriptivo por que se va a llegar a describir la variable de estudio. El diseño es no experimental debido a que no se manipulo la variable de corte transversal por que los datos se dan en un tiempo determinado (28).

Población: El presente estudio se realizará con 235 Licenciados de enfermería del servicio de Sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza sobre Los Factores que intervienen en la motivación laboral.

Muestra: Se obtuvo en total como resultado 146 Licenciadas de Enfermería.

Instrumento: En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario denominado "factores que afectan la motivación laboral", fue desarrollado por la Mg. Yullisa Morales Chumpitaz y el Dr. Luis Edilberto Garay, siendo aplicado en su estudio en Canadá en el año 2014, conformado por 2 dimensiones; factores personales y laborales, cuyo contenido consta de 20 preguntas o ítems, 13 preguntas pertenecen a los factores personales describiendo el reconocimiento y el crecimiento personal y los 7 restantes engloban a los factores laborales donde aborda los beneficios como trabajador, la remuneración y la comunicación por parte de la empresa, se evaluará mediante la escala Likert donde; 1 es igual a siempre, 2 es a veces y 3 nunca.

El cual fue validado por expertos y consideraron el instrumento acorde para el uso de la población en estudio, seleccionaron 3 expertos en la materia, además cuenta con una aprobación de 0.777 mediante la utilización del método coeficiente de alfa de Cronbach (31).

Análisis de los datos: Para el manejo de los resultados, se realizará el basado de datos, se realizará las tablas de grafico por último se exportará e importará al proyecto, lo que implica el en describir todas las características específicas de los ítems

evaluados, el procedimiento se realizará con el software de Microsoft Excel.

Aspectos éticos: El estudio considera aplicar los aspectos bioéticos; principio de autonomía: Se tendrá en cuenta los objetivos personales a la decisión que elija el participante, se brindará el formulario de consentimiento informado donde certifique la participación voluntaria, el principio de beneficencia, se asocia en las buenas obras, como carácter moral en actuar en beneficio de los demás, el principio de no maleficencia, se pone en conocimiento a cada enfermero que la participación no presenta riesgos para la salud y que los datos se mantendrán en estricta confidencialidad y por último el principio de justicia, los enfermeros en estudio serán tratados por igual, con un trato cálido y respetuoso y sin ningún favoritismo.

RESULTADOS

Tabla 1. Datos generales de los licenciados de enfermería del hospital Nacional Arzobispo Loayza

DATOS GENERALES				
Grupo etario según edad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADULTO	145	99.3	99.3	99.3
JOVEN	1	0.7	0.7	100.0
Sexo				
Femenino	143	97.9	97.9	97.9
Masculino	3	2.1	2.1	100.0
Tiempo que labora en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza				
Más de 10 años	62	42.5	42.5	42.5
6 a 10 años	49	33.6	33.6	76.0
1 a 5 años	35	24.0	24.0	100.0
Tiempo que labora en Sala de Operaciones				
1 a 5 años	96	65.8	65.8	65.8
6 a 10 años	28	19.2	19.2	84.9
Más de 10 años	22	15.1	15.1	100.0
Condición laboral				
Nombrada	109	74.7	74.7	74.7
Contratada	24	16.4	16.4	91.1
Tercero	13	8.9	8.9	100.0
Horario de trabajo				
Rotativo	111	76.0	76.0	76.0
Fijo III	35	24.0	24.0	100.0
Total	146	100.0	100.0	

En la tabla N°1, se observa los siguientes resultados donde se tiene un total de 146 participantes, donde se halló que predominó el grupo etario acorde a la edad fue el grupo adulto donde se encontró el 99,3% (N=145), en cuanto al grupo de joven se halló el 0,7% (N=1). Referente al sexo de los licenciados en enfermería, sobresalió el sexo femenino con un total de 97,9% (N=143), mientras el sexo masculino tiene un valor de 2,1% (N=3). Acorde al tiempo que laboran en sala de operaciones, se

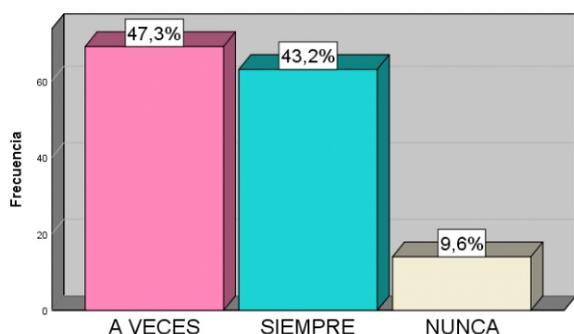
hallo que predomino el tiempo de 1 a 5 años con un 65,8% (N=96), seguido del tiempo de 6 a 10 años con un 19,2% (N=28) y por ultimo el tiempo de mas de 10 años con un valor de 15,1% (N=22). En cuanto a la condición laboral del personal de enfermería, sobresalió el personal nombrado con un total de 74,7% (N=109), seguido del contratado o CAS con un 16,4% (N=24) y por ultimo el personal tercero con el 8,9% (N=13). Por último, en el contexto al horario de trabajo ejecutado por los licenciados de enfermería, el 76% (N=111) labora en un horario rotativo y el 24,0% (N=35) tiene un horario de personal fijo.

Tabla 2. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

ESTRES LABORAL EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	69	47.3	47.3	47.3
	SIEMPRE	63	43.2	43.2	90.4
	NUNCA	14	9.6	9.6	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

En la tabla N°2, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, donde predominio una tendencia que a veces intervienen con un 47,3%, seguido del siempre con un 43,2% y por ultimo el nunca con el 9,6% en el personal de enfermería de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales.

Figura 1. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



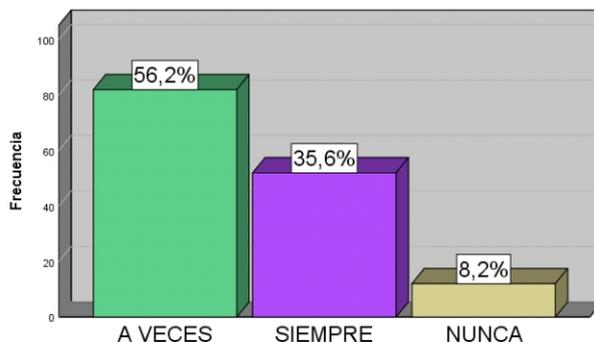
En la figura 1 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 69 participantes representan el 47,3% obtuvieron a veces interviene, 63 participantes equivalen al 43,2% se observa que siempre interviene y el 9,6% equivale a 14 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral del profesional de enfermería.

Tabla 3. Factores que intervienen, en la dimensión factores personales, en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

FACTORES PERSONALES EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	82	56.2	56.2	56.2
	SIEMPRE	52	35.6	35.6	91.8
	NUNCA	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

En la tabla N°3, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores, en la dimensión personal que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, predominio una tendencia que a veces intervienen con un 56,2%, seguido del siempre con un 35,6% y por último el nunca con el 8,2% en el personal de enfermería de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales en la dimensión factores personales.

Figura 2. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



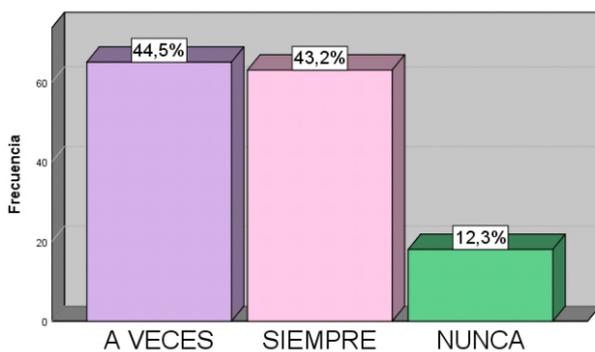
En la figura 2 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 82 participantes representan el 56,3% obtuvieron a veces interviene, 52 participantes equivalen al 35,6% se observa que siempre interviene y el 8,2% equivale a 12 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral en la dimensión factores personales.

En la tabla N°4, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores, en la dimensión personal que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, predominio una tendencia que a veces intervienen con un 44,5%, seguido del siempre con un 43,2% y por último el nunca con el 12,3% en el personal de enfermería de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales en la dimensión factores laborales.

Tabla 4. Factores que intervienen, en la dimensión factores laborales, en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

FACTORES LABORALES EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	65	44.5	44.5	44.5
	SIEMPRE	63	43.2	43.2	87.7
	NUNCA	18	12.3	12.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Figura 3. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



En la figura 2 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 65 participantes representan el 44,5% obtuvieron a veces interviene, 63 participantes equivalen al 43,2% se observa que siempre interviene y el 12,3% equivale a 18 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral en la dimensión factores laborales.

DISCUSIÓN

En la labor desempeñada por el dedicado personal de enfermería, se pueden identificar una serie de acciones que impactan negativamente en la motivación laboral. Esta situación repercute directamente en el desempeño y eficacia de sus funciones en las distintas áreas de trabajo, es crucial destacar el caso del equipo de enfermería del centro quirúrgico, quienes se enfrentan diariamente a situaciones críticas relacionadas con la vida de los pacientes. Ante la presencia de posibles factores que puedan influir en su labor, existe la posibilidad de que la calidad del trabajo realizado por el personal del centro quirúrgico del prestigioso Hospital Nacional Arzobispo Loayza se vea comprometida.

Referente al objetivo principal del presente estudio, se encontró que a veces los diversos

factores pueden influir de manera significativa en la motivación laboral, representando un 47,3% de incidencia. Un estudio previo, llevado a cabo por Bayser (22), arrojó resultados similares al evidenciar que a veces son estos factores los que inciden en la motivación laboral, en ambas investigaciones, se observó una predominancia de participantes del sexo femenino, lo que sugiere que las mujeres poseen habilidades para gestionar de manera efectiva los elementos que podrían impactar en su motivación en el ámbito laboral. Sin embargo, un estudio exhaustivo realizado por Venegas (23) reveló resultados sorprendentes: el 56% de los participantes afirmó que la presencia de factores externos siempre influye en su motivación laboral, de tal sentido, se observó que la mayoría de los encuestados eran varones, lo que sugiere que las mujeres, en comparación con los hombres, tienen una mayor capacidad para gestionar las situaciones externas sin que estas afecten negativamente su rendimiento en el trabajo.

En relación con la dimensión de los factores personales, en el análisis que realicé se observó que el 56,2% del a veces los factores personales tienen un papel en la motivación laboral, un dato que guarda similitud con el descubierto por Cabrera (24), quien encontró que el 48% también señala que en ocasiones los factores personales tienen influencia. En ambos estudios se pudo constatar que prevaleció un grupo etario conformado por individuos en edad adulta. Sin embargo, el análisis detallado llevado a cabo por Jarama (25) concluyó que el 53% de las veces los factores personales ejercen una influencia significativa, dado que su muestra está compuesta mayoritariamente por individuos jóvenes.

Es importante destacar que, a edades tempranas, suelen surgir mayores inquietudes, lo cual explica por qué los factores personales adquieren mayor relevancia en la población laboral joven.

Por último, en la dimensión de factores laborales, descubrí en mi investigación que el valor predominante es a veces, con un 44,5% de influencia de los factores laborales. En este sentido, destaca que más del 74% pertenece a un grupo de empleados nombrados, un dato similar al encontrado por Álvarez (26), quien determinó que el 49% indica que a veces los factores laborales tienen influencia, considerando que su población cuenta con un contrato indeterminado.

Esto contrasta con el trabajo realizado por Salazar (27), quien encontró que el 52% afirma que siempre influyen los factores laborales, dado que su población aún mantiene contratos por renovación. Es importante mencionar que contar con un contrato laboral seguro y estable, implica dejar a un lado cualquier tipo de pensamientos negativos que puedan tener un impacto desmotivador en el desempeño laboral.

Por consiguiente, mientras mayor sea la estabilidad en el empleo, menor será la presencia de factores laborales que puedan afectar la motivación en el trabajo.

Es por esta razón que se está llevando a cabo un exhaustivo análisis para identificar cuáles son los elementos que ejercen una influencia significativa en el nivel de motivación en el ámbito laboral. Una vez identificados, se procederá a desarrollar e implementar estrategias efectivas con el objetivo de reducir o eliminar la incidencia de dichos factores que continúan impactando negativamente en la motivación laboral, y por ende, afectando la calidad del servicio brindado a los pacientes.

CONCLUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los factores influyen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2024, se determinó que el a veces influye con un 47,3%, seguido del siempre influye con un 43,2% y por último nunca influye con un 9,6%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Susana Moya Mier. Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica (tesis enfermería). España. Universidad nacional de Cantabria;2011
2. Cortez R. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud, RDCS.2011.81 <https://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/632>
3. Balserio-Almario, Suasto-Gomez, Chaparro-Sánchez, Tapia-Juárez, Aguilera-Padilla, Hernández-Zavala. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, INDNYNMV, 2023, 119.
4. Anneette Biegger, Las "fuerzas magnéticas" de los hospitales suizos de cuidados intensivos: Un análisis de datos secundarios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras y su intención de dejar su trabajo actual, NPO, 2016, 5p.
5. Saleema A. Promoción de la motivación hacia la atención sanitaria comunitaria: un estudio cualitativo de enfermeras en Pakistán, NLOM, 2010, 1p. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20527656/>
6. Fernández-Raybund-Racedo-Roberts-Sabatini-Moraes, Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad, NureInv, 2019, 8p. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
7. Moya M, Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica, UCrea, 2011, 1p.
8. Vieira, Factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero, EDEDUSP, 2005, 1p. <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/gCTryf7vmZSKYpb6MGRxV7L/abstract/?format=html&lang=pt>
9. Cabrera T Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo de iess (Tesis) Ecuador, 2021, 136P.
10. Mera B, Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. 2022, 6p https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel
11. Montes S, Díaz O, Motivación y Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital de apoyo San francisco, 2018, 8p.
12. Aldana C. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital regional Docente Materno Infantil El Carmen, (Tesis para Magister). Huancayo, Universidad Hermilio Valdizan, 2015, 135p.
13. Muños M, Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de las REDESS Puno, IVD, 2015, 61p.
14. Campos H. Factores en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Vitarte. (Tesis para Maestría) Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017, 134p.
15. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Nacional Arzobispo Loayza, (Tesis para optar el título) Lima-Perú, Universidad Mayor de San Marcos, 2007, 63P. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Calicchio S La motivación. Única edición. Stefano Calicchio 28 de mayo 2020. 15P
17. Fernández R. Gestión eficaz y motivación para enfermería. 1er edición, punto rojo libros, 2019. 134p.
18. <https://altcon.com.mx/diferencia-entre-motivacion-y-satisfaccion/>
19. Ramírez A Organización de eventos empresariales, Ediciones Paraninfo, S.A, 23 de abril de 2018. 254P.
20. Díaz M, Psicología para enfermería y ciencias de la salud, 1era edición, Elsevier Health Sciences, 15 de febrero de 2023. 472P.
21. Juan R. ¿Por qué Maslow?, Indy Pub, 20 de mayo de 2021, 100p.
22. Bayser Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería institución pública de la ciudad autónoma de buenos aires MDL 17 de junio 2022, 10p
23. Mera, Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel, MSP 2022 15p.

24. Tamara J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS. Tesis de Maestría Ecuador, universidad católica de Santiago de Guayaquil 2021, 136p.
25. Leticia A, Motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia por covid-19. Tesis para el título de enfermería, Perú (Iquitos) Universidad UNAP, 2023 68p.
26. Álvarez B Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente belén de Lambayeque, tesis para el título de enfermería. Perú, Universidad Señor de Sipán, 2023, 58p.
27. Salazar, Motivación Laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, Hospital María Auxiliadora, Tesis para el título de enfermería, Chincha ICA, Universidad autónoma de Ica, 2021, 86p. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1378/1/Pamela%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf>
28. Hernández R, Metodología de la investigación, McGraw-Hill Interamericana, 2019, 736p.
29. Chacaliza, Factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de enfermería del hospital santa Maria del socorro Ica, tesis para especialidad, Perú, Universidad Maria Auxiliadora, 2023, 36p.
30. Izzedin B, Conceptualización factores asociados y estrategias de autorregulación de la tristeza en niños y niñas de 10 años, Colombia- Bogotá, Universidad los libertadores Colombia, 2009, 52-71p.
31. Pashanasi, Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura, 2021, 12p.
32. Hernández, Técnicas para la recolección de datos, 2011, 1p.