



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una  
Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil

**AUTORES:**

Guaya Rodríguez, Oscar Javier  
Zuñiga Arias, Allisson Annabel

**TRABAJO DE TITULACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**  
Licenciatura en Enfermería

**TUTORA:**

Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.

**Guayaquil, Ecuador**

05 de marzo del 2018



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Oscar Javier, Guaya Rodríguez y Allisson Annabel, Zuñiga Arias**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciatura en Enfermería**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_

**Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Mendoza Vinces, Ángela Ovilla. MGs.**

**Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del año 2018**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Guaya Rodríguez, Oscar Javier y  
Zuñiga Arias, Allisson Annabel**

**DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de **Licenciatura en Enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del 2018**

**AUTORES**

f. \_\_\_\_\_  
**Guaya Rodríguez, Oscar Javier**

f. \_\_\_\_\_  
**Zuñiga Arias, Allisson Annabel**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**AUTORIZACIÓN**

**Nosotros, Guaya Rodríguez, Oscar Javier y  
Zuñiga Arias, Allisson Annabel**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil**. Cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 05 días del mes de marzo del 2018**

**AUTORES**

f. \_\_\_\_\_  
**Guaya Rodríguez, Oscar Javier**

f. \_\_\_\_\_  
**Zuñiga Arias, Allisson Annabel**

# REPORTE URKUND

← → ↻ Es seguro | <https://secure.orkund.com/view/35547182-292856-556752#q1bKLvayio7VJUSrOTM/LTMtMTsxlTWyMlqgFAA==> ☆ 🔍

**URKUND** Cristina González (cristina\_gonzalez01)

**Lista de fuentes** Bloques

**Documento** Tesis Síndrome de Burnout Guaya y Zufiiga.docx (D36153678)

**Presentado** 2018-03-05 19:44 (-05:00)

**Presentado por** allisson\_annel01@hotmail.com

**Recibido** cristina.gonzalez01.ucsg@analysis.orkund.com

**Mensaje** Tesis de Guaya y Zufiiga [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 33 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

**Fuentes no usadas**

- TEMA DE INVESTIGACION protocolo 1.docx
- <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Investigaci%C3%B3n-Desgaste-P...>
- <http://search.bvsalud.org/cvsp/resource/pdf/011715882>
- <https://www.scribd.com/document/371303399/Ciabateta-jorge-raul-pdf>
- TESIS COMPLETA DEFINITIVA.docx

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

16. Silvero M. Estrés y desmotivación docente. Navarra: Fundación Laboral de la Construcción, Navarra.

17. Manzano García G. Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales. [Online].; 2015. Acceso 13 de Diciembre de 2017. Disponible en: [https://biblioteca.unirrioja.es/tfe\\_e/TFE000978.pdf](https://biblioteca.unirrioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf).

18. Guerrero E, Rubio J. Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. 28th ed. Ciudad de México: Salud Mental; 2015.

19. González Ruiz G, Carrasquilla Baza D, Latorre de la Rosa G. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Revista Cubana de Enfermería. 2015; 31(4).

20. Águila Otero A. El síndrome de Burnout en profesores: relación con el trabajo emocional y el tecnoestrés. Tesis. España: Universidad de Oviedo.

21. Marrau CM. El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente

Tesis Síndrome d....docx Urkund Report - T....pdf Urkund Report - T....pdf Urkund Report - T....pdf

Mostrar todo

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Síndrome de Burnout Guaya y Zuñiga.docx (D36153678)  
Submitted: 3/6/2018 1:44:00 AM  
Submitted By: allisson\_annabel01@hotmail.com  
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil

AUTORES: Guaya Rodríguez, Oscar Javier Zuñiga Arias, Allisson Annabel

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: Licenciatura en Enfermería

TUTORA: Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.

Guayaquil, Ecuador 07 de marzo del 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por Oscar Javier, Guaya Rodríguez y Allisson Annabel, Zuñiga Arias, como requerimiento para la obtención del título de Licenciatura en Enfermería.

TUTORA

f. \_\_\_\_\_ Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_ Lic. Mendoza Vincas, Ángela Ovilda. MGs.

Guayaquil, a los 07 días del mes de marzo del año 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Guaya Rodríguez, Oscar Javier y Zuñiga Arias, Allisson Annabel

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil

previo a la obtención del título de Licenciatura en Enfermería, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas

fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 07 días del mes de marzo del 2018

#### AUTORES

f. \_\_\_\_\_ f. \_\_\_\_\_ Guaya Rodríguez, Oscar Javier Zuñiga  
Arias, Allisson Annabel

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

#### AUTORIZACIÓN

Nosotros, Guaya Rodríguez, Oscar Javier y Zuñiga Arias, Allisson Annabel

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a

la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, Síndrome de Burnout  
en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de  
Guayaquil.

Cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil,

a los 07 días del mes de marzo del 2018

#### AUTORES

f. \_\_\_\_\_ f. \_\_\_\_\_ Guaya Rodríguez, Oscar Javier Zuñiga  
Arias, Allisson Annabel

#### REPORTE URKUND

#### AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente el apoyo brindado por nuestras familias sin su esfuerzo y amor no habríamos llegado tan lejos.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyas autoridades con espíritu  
investigativo nos abrieron las puertas de tan prestigiosa institución para poder realizar  
nuestro estudio, a nuestra tutora por su dedicación y sus constantes esfuerzos por pulirnos en  
este proceso.



Y sobre todo un agradecimiento mutuo, fueron años compartidos desde el inicio de un camino que no fue fácil, pero gracias al respaldo mutuo, con amor, hoy nos encontramos al final de esta meta.

Guaya Rodríguez, Oscar Javier Zuñiga Arias, Allisson Annabel

#### DEDICATORIA

Primero a Dios por brindarme bienestar físico, mental y permitirme llevar a cabo mis estudios.

A mi madre porque gracias a ella con sus desvelos, esfuerzos, apoyo económico y su amor hacia sus hijos, me dan fuerzas para seguir adelante.

A mi padre porque a pesar de todo, él ha estado apoyándonos desde pequeños, supo criarnos dentro de un hogar con buenos valores.

A mis abuelos que, aunque ya no están vivos, siempre me animaron y apoyaron, estaban orgullosos de mí.

Guaya Rodríguez, Oscar Javier

Ante todo, a mi mamá Gloria, a quien simplemente le debo todo lo que soy. Eres mi ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi mamá Eddita que, a pesar de la distancia, supo transmitirme su amor y apoyo incondicional e infundo en mí el amor por esta noble carrera.

A mi tía Rosita y a mi prima Paola quienes siempre supieron apoyarme en los buenos y malos momentos de mi vida.

Y a mi padre Sergio, sé que siempre estas cuidando de mí y guías cada uno de mis pasos. Los años vividos juntos son un motor en mi vida.

Zuñiga Arias, Allisson Annabel

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

#### TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. \_\_\_\_\_ Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs. TUTORA

f. \_\_\_\_\_ Lic. Mendoza Vences, Ángela Ovilda. MGs. DIRECTORA DE LA  
CARRERA DE ENFERMERÍA

f. \_\_\_\_\_ Lic. Holguín Jiménez, Martha Lorena. MGs. COORDINADOR DEL  
ÁREA DE LA UTE

f. \_\_\_\_\_ Dra. Perez Licea, Amarilis Rita. MGs.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos principalmente el apoyo brindado por nuestras familias sin su esfuerzo y amor no habiéramos llegado tan lejos.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cuyas autoridades con espíritu investigativo nos abrieron las puertas de tan prestigiosa institución para poder realizar nuestro estudio, a nuestra tutora por su dedicación y sus constantes esfuerzos por pulirnos en este proceso.

Y sobre todo un agradecimiento mutuo, fueron años compartidos desde el inicio de un camino que no fue fácil, pero gracias al respaldo mutuo, con amor, hoy nos encontramos al final de esta meta.

**Guaya Rodríguez, Oscar Javier**  
**Zuñiga Arias, Allisson Annabel**

## **DEDICATORIA**

Primero a Dios por brindarme bienestar físico, mental y permitirme llevar a cabo mis estudios.

A mi madre porque gracias a ella con sus desvelos, esfuerzos, apoyo económico y su amor hacia sus hijos, me dan fuerzas para seguir adelante.

A mi padre porque a pesar de todo, él ha estado apoyándonos desde pequeños, supo criarnos dentro de un hogar con buenos valores.

A mis abuelos que, aunque ya no están vivos, siempre me animaron y apoyaron, estaban orgullosos de mí.

**Guaya Rodríguez, Oscar Javier**

Ante todo, a mi mamá Gloria, a quien simplemente le debo todo lo que soy.  
Eres mi ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi mamá Eddita que, a pesar de la distancia, supo transmitirme su amor y apoyo incondicional e infundo en mí el amor por esta noble carrera.

A mi tía Rosita y a mi prima Paola quienes siempre supieron apoyarme en los buenos y malos momentos de mi vida.

Y a mi padre Sergio, sé que siempre estas cuidando de mí y guías cada uno de mis pasos. Los años vividos juntos son un motor en mi vida.

**Zuñiga Arias, Allisson Annabel**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.**

TUTORA

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Mendoza Vinces, Ángela Ovilda. MGs.**

DIRECTORA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Holguín Jiménez, Martha Lorena. MGs.**

COORDINADOR DEL AREA DE LA UTE

f. \_\_\_\_\_

**Dra. Pérez Licea, Amarilis Rita. MGs.**

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

---

**CALIFICACIÓN**

# ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	6
1.4. OBJETIVOS.....	7
1.4.1. OBJETIVO GENERAL .....	7
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
CAPÍTULO II.....	8
2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	8
2.1.1. MARCO REFERENCIAL.....	8
2.1.2. SÍNDROME DE BURNOUT .....	8
2.1.3. HISTORIA .....	9
2.1.4. CAUSAS DEL BURNOUT .....	10
2.1.5. DIMENSIONES DEL BURNOUT.....	11
2.1.6. ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY .....	12
2.1.7. FACTORES DE RIESGO.....	14
2.1.8. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT .....	18
2.1.9. BURNOUT EN LA DOCENCIA .....	19
2.1.10. ESTRATEGIAS DEL BURNOUT .....	20
2.1.11. RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT .....	23
2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	24
CAPÍTULO III.....	25
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.1.1. MATERIALES Y MÉTODOS .....	25

3.2. VARIABLES GENERALES Y OPERACIONALIZACIÓN .....	27
3.3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	32
3.3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS .....	32
3.3.2. FACTORES ECONÓMICOS .....	41
3.3.3. FACTORES PSICOLÓGICOS .....	43
DISCUSIÓN .....	51
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	55
BIBLIOGRAFÍA .....	56
ANEXO N°1 PERMISO PARA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO .....	59
ANEXO N°2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	60
ANEXO N°3 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	61
ANEXO N°4 MATRIZ DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	62
ANEXO N°5 ESCALA PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES .....	65
ANEXO N°6 FOTOS .....	68

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 EDAD.....	32
GRÁFICO N° 2 SEXO.....	33
GRÁFICO N° 3 RESIDENCIA.....	34
GRÁFICO N° 4 ESTADO CIVIL.....	35
GRÁFICO N° 5 CONVIVENCIA.....	36
GRÁFICO N° 6 JORNADA LABORAL.....	37
GRÁFICO N° 7 HORAS DIARIAS EN EL TRABAJO.....	38
GRÁFICO N° 8 DIAS DE TRABAJO POR SEMANA.....	39
GRÁFICO N° 9 FORMACIÓN PROFESIONAL.....	40
GRÁFICO N° 10 EMPLEOS.....	41
GRÁFICO N° 11 INGRESO ECONOMICO FAMILIAR.....	42
GRÁFICO N° 12 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	43
GRÁFICO N° 13 HORAS DE SUEÑO.....	44
GRÁFICO N° 14 MANIFESTACIONES EMOCIONALES.....	45
GRÁFICO N° 15 MANIFESTACIONES FISICAS.....	46
GRÁFICO N° 16 ESTABILIDAD LABORAL.....	47
GRÁFICO N° 17 CANSANCIO EMOCIONAL.....	48
GRÁFICO N° 18 DESPERSONALIZACIÓN.....	49
GRÁFICO N° 19 REALIZACIÓN PERSONAL.....	50



## RESUMEN

El síndrome de Burnout se define como una respuesta inapropiada al estrés crónico. En la actualidad, se considera como una de las enfermedades de mayor repercusión en el mundo que afecta al ser humano y a su círculo social. El **objetivo** de este estudio fue determinar el Síndrome de Burnout en los docentes de la carrera de Enfermería de una universidad privada en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación fue de **tipo** descriptivo, cuantitativo, prospectivo y de **enfoque** transversal. La **población** fue los 64 docentes donde se obtuvo una muestra de 45 personas para el estudio. Se utilizó como **instrumento** una matriz de recolección de datos y la escala de Maslach para medir el síndrome de Burnout en docentes. Donde se obtuvieron los siguientes **resultados**: El 38% de los encuestados son personas mayores de 50 años, el 73% son de sexo femenino, el 44% están casadas(os), el 96% viven en áreas urbanas, el 36% convive con su pareja e hijos. La mayoría trabaja en jornada matutina, en un horario de 4 a 6 horas diarias de 4 a 5 días a la semana. De acuerdo a las manifestaciones clínicas el 31% refirió no sentir ninguna, en cuanto a la manifestación física que prevalece representada con un 25% es tensión muscular. Como consideraciones finales podemos decir que los docentes presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, docentes, enfermería, factores estresantes, manifestaciones emocionales.

## ABSTRACT

Burnout syndrome is defined as an inappropriate response to chronic stress. Currently, it is considered one of the diseases with the greatest impact in the world that affects the human being and his social circle. The **objective** of this study was to determine the Burnout Syndrome in the teachers of the nursing career of a private university in the city of Guayaquil. This research was descriptive, quantitative, prospective and of transversal focus. The **population** was 64 teachers where a **sample** of 45 people was obtained for the study. A matrix of data collection and the Maslach scale to measure the Burnout syndrome in teachers were used as **instruments**. Where the following **results** were obtained: 38% of the respondents are people over 50 years of age, 73% are female, 44% are married, 96% live in urban areas, 36% live with your partner and children. Most work in the morning, in a schedule of 4 to 6 hours a day from 4 to 5 days a week. According to clinical manifestations, 31% reported not feeling any, in terms of the physical manifestation that prevails represented with 25% is muscle tension. As final considerations we can say that teachers have a low level of Burnout syndrome in its 3 dimensions

**Key words:** Burnout syndrome, teachers, nursing, stressors, emotional manifestations.

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout se define como una respuesta inapropiada al estrés crónico. Está caracterizado por tres dimensiones, entre las que destaca el cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el entorno laboral.<sup>(1)</sup>

La investigación se sustenta en la definición que posee el síndrome de Burnout en relación al personal docente de enfermería, que parte de una variedad de características, entre las que destaca la edad, sexo, estado civil, número de hijos, relaciones laborales, turno, horario, actividades desarrolladas, entre otras.

A partir de la importancia que posee el personal docente dentro de lo propuesto por las instituciones universitarias se tiene en cuenta que es uno de los sectores más expuestos a las enfermedades, cuyo origen puede ser de carácter psicosocial, lo que es imprescindible ante las condiciones laborales, dentro de lo que compone el ámbito docente, es un síndrome que implica un conjunto de problemáticas ligadas al sistema educativo a nivel general. De este modo, las consecuencias directas del síndrome integran la calidad de la enseñanza.<sup>(2)</sup>

El tipo de estudio realizado ante el trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y prospectivo. Se aplicará un conjunto de encuestas a una muestra de 45 trabajadores del total de personal docente de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Para ello se parte de la obtención de datos de tipo estadístico que partan de la mejora de situaciones que involucren a los docentes desde donde se ejecutara la presente investigación y con ello se proporcionarían herramientas de estudio dirigidas a la comunidad educativa de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

# CAPÍTULO I

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el estrés se considera como una de las enfermedades de mayor repercusión en el mundo que afecta al ser humano y a su círculo social. Considerando lo anterior se entiende que el personal docente debido a su ardua labor puede desarrollar una respuesta de agotamiento crónico. <sup>(3)</sup>

En el contexto europeo, el estrés laboral es un tema de suma actualidad y relevancia, lo que genera un gran impacto en el rendimiento y productividad, De acuerdo a una investigación efectuada por la Unión Europea, se detecta que entre los países más afectados del continente se halla Suiza con un 68%, Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28% y Holanda con uno de los menores porcentajes. Dentro de ello, la OMS ha detectado que entre un 5% y 10% de los trabajadores que forman parte de los países desarrollados padece estrés laboral, mientras que un 20% y 50% de los trabajadores de países industrializados es afectado por el estrés laboral.<sup>(4)</sup>

Según lo expuesto, se entiende que Europa refleja un índice de estrés laboral altamente connotado, lo que implica que haya una atención primordial en la solución de las problemáticas ligadas al estrés laboral. Como países desarrollados ejemplifican un enfoque determinado del concepto de progreso, evidenciando la necesidad de producir una apertura que solucione la problemática.

En el contexto latinoamericano se ha detectado que hay un amplio rango de estrés laboral en América Central, donde se evidencia que más del 10% de los trabajadores presentan anomalías ligadas a las condiciones de trabajo. En países como Argentina un 26,7% detecta estrés mental, relacionado a un trabajo excesivo, otros como Brasil reflejan un rango de ausentismo por accidentes y enfermedades relacionadas al ámbito laboral donde los profesionales docentes son mayoritariamente susceptibles a

enfermedades mentales. Chile posee un 27,9% de trabajadores y un 13,8% de empleadores reflejan cuadros de depresión asociados a la actividad laboral.<sup>(5)</sup>

Latinoamérica ejemplifica de manera predominante, que el estrés laboral está implícito en la condición laboral del mundo actual, ya que como sucede en el continente europeo también se enfrenta a producir soluciones que permitan tener a los trabajadores una mejor calidad de la vida, por lo cual, los organismos implicados quieren llevar a cabo una resolución de todo lo relacionado a ello.

En el contexto nacional se identifica que los docentes que trabajan en diferentes universidades han presentado una variedad de sintomatologías relacionadas con el estrés laboral, ligados a la falta de motivación, a la monotonía laboral, que de manera repetitiva responden a la ausencia de la valoración profesional ante el reconocimiento de logros que el profesorado desarrolla hacia los estudiantes produciendo un ambiente de tensión que puede afectar el bienestar y rendimiento.

También se debe destacar que la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil actualmente es un referente de alta excelencia en cuanto a instrucción superior se refiere, el personal docente debe acaparar toda la responsabilidad de formar profesionales líderes de calidad y calidez, lo que conlleva un sin número de actividades que los hace más vulnerables a desarrollar síndrome de Burnout.

## 1.2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Cómo determinar el síndrome de Burnout en los docentes de la carrera de enfermería de una universidad privada?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal docente que forma parte de la carrera de enfermería de la universidad?
- ¿Cuáles son los factores estresantes que influyen en el personal docente que forma parte de la carrera de enfermería de la universidad?
- ¿Cuáles son las manifestaciones emocionales y físicas que presenta el personal docente de la carrera de enfermería durante el ejercicio de su rol laboral dentro de la universidad?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

A partir de las características que forman parte del trabajo de los docentes a tiempo completo y la variabilidad que integran las actividades en relación al curso académico, se detecta una penetración del contexto laboral en la vida privada, produciendo que el docente sustituya el descanso por una extensión de su trabajo. Entre las actividades que este desarrolla en horarios extralaborales se encuentra la implantación de nuevos planes de estudio, la reestructuración de créditos, el desarrollo de materias, como también el peso adquirido en torno a los créditos prácticos, como la evaluación permanente de la actividad docente universitaria efectuado por los estudiantes, y la evaluación nacional de la calidad que involucra a los docentes dentro de un proceso continuo de investigación y vinculación con la colectividad.<sup>(6)</sup>

La presente investigación proporcionará un mejor acercamiento hacia el síndrome de Burnout en el personal docente de esta institución y la manifestación que tiene en la vida laboral dentro de la institución, lo cual proporcionará el desarrollo de estrategias necesarias para poder gestionar y solucionar las anomalías que integran el ambiente laboral, dejando de lado la apatía, el ausentismo laboral, el trato inadecuado y con ello proporcionando una mejoría de la productividad en la Universidad.

Además, brindará un gran beneficio para la institución, para los empleados y alumnos, ya que la Universidad puede obtener información que proporcione resultados confiables ante situaciones que forman parte del estrés laboral. Por ello se incentiva el desarrollo de estrategias de afrontamiento en el estrés del trabajador que mejoren las condiciones que integran el entorno laboral. De esta manera el personal docente puede trabajar adecuadamente con el equipo que lo rodea, para que de esta forma el alumno pueda recibir educación de calidad y además que el estudio sirva como referencia bibliográfica para los investigadores.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el síndrome de Burnout en los Docentes de la carrera de Enfermería de una Universidad Privada en la Ciudad de Guayaquil.

### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Definir las características sociodemográficas del personal docente de la carrera de enfermería en la Universidad.
- Identificar los factores estresantes que influyen en el personal docente que forman parte de la carrera de enfermería en la Universidad aplicando la escala de Maslach.
- Detectar las manifestaciones emocionales y físicas que presenta el personal docente de la carrera de Enfermería en la Universidad.



## **CAPÍTULO II**

### **2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

#### **2.1.1. Marco Referencial**

Basándonos en trabajos de investigación relacionados a nuestro estudio tenemos que la persona que sufre de síndrome de Burnout y que trabaja en docencia, generalmente tiene una conducta impredecible y contradictoria en cuanto a sus actividades laborales. Características propias de la persona serán determinantes para poder afrontar de forma adecuada los factores que producen este síndrome y evitar desarrollarlo. (7) De acuerdo a la comunidad científica el término de síndrome de Burnout cada vez tiene más acogida debido a que mayoritariamente se presenta en profesionales que prestan servicios sociales, sanitarios y educativos, destacando este último grupo vulnerable debido a las constantes exigencias y retos que se le plantean a nivel personal, además de tener que desarrollar habilidades que les permitan satisfacer los requerimientos que deben cumplir con sus alumnos y con la institución donde laboran. (8)

#### **2.1.2. Síndrome de Burnout**

Síndrome de Burnout, también se lo conoce como síndrome de deterioro profesional, es una enfermedad que se da como una manifestación a prolongadas imposiciones que una persona padece ante factores emocionales, estresantes e interpersonales relacionados con las labores. Brodsky y Edelwich lo detallan como una pérdida continua del idealismo, propósito y energía, mientras que otros genios en el campo de la psicología organizacional lo señalan como una situación multidimensional de desgaste emocional, disminución y despersonalización de la realización personal en el lugar de trabajo, que se da en momentos cuando se está en contacto directo y continuo con la gente. (9)

### 2.1.3. Historia

La génesis del término Burnout se denomina de esa forma por la novela de Graham Greene, *A Burn Out Case*, que se publicó en 1961, en la que se cuenta la historia de un arquitecto que se sentía atormentado espiritualmente que elige dejar su profesión y retirarse en las selvas africanas. Esta palabra se empezó a utilizar en la literatura que se especializaba sobre el estrés laboral por los años setenta. En el transcurso de la historia ha existido una gran diversidad de empleos u ocupaciones relacionados con servicios humanos, donde se determina una relación de apoyo, tales como enfermeras, médicos, profesores, policías y abogados, siendo el efecto de este trabajo un desgaste de energía que los hace sentirse atosigados por los inconvenientes de otros, que ha sido detallado y denominado como síndrome de Burnout.<sup>(10)</sup>

El psiquiatra con nacionalidad estadounidense Herbert Freudenberger, que laboraba en la Clínica Libre de Nueva York, es quien en el año 1974 detalla y describe por primera vez dicho síndrome con carácter clínico. Exponía el proceso de avería en la atención profesional y en los servicios en el ámbito sanitario. Freudenberger se dio cuenta en ese momento que los voluntarios tras pasar su primer año de labores sufrían en gran mayoría una escasez de energía, en parte una desmotivación, así como algunos síntomas de depresión y ansiedad que podían concluir en agotamiento.<sup>(11)</sup>

El síndrome ha sido analizado y estudiado desde hace más de tres décadas por diferentes autores, entre los que a veces se encuentran distintas derivadas de determinar un proceso amplio como el Burnout.<sup>(12)</sup>

En el año 1976, la psicóloga investigadora y social Christina Maslach uso el mismo término para referirse al “proceso gradual de falta de responsabilidad profesional, al poco interés y al progresivo desarrollo de un cinismo con los otros empleados”. En el año 1981 se presenta, como finalización de varios años de trabajo, el Maslach Burnout Inventory (MBI). En el año 1986, Maslach lo determino como una manera más contundente, su

definición es considerada la más precisa y efectiva de todo lo que se ha determinado con respecto a este término, partiendo de sus estudios cuando de verdad adquiere mucha importancia el estudio de este síndrome.<sup>(12)</sup>

El término Burnout se popularizó y se manifestó en algunas ocasiones en publicaciones profesionales, donde se denotaba la importancia de la personalidad (idealismo, perfeccionismo y excesiva implicación con el ambiente laboral). Paralelamente se hicieron populares, talleres y seminarios de prevención de este síndrome. La necesidad de realizar un estudio sobre el síndrome de Burnout o como también se lo denominó (síndrome de desgaste profesional) o (síndrome de estar agotado por el trabajo), viene junto a la necesidad de analizar y estudiar los diferentes procesos de estrés por el trabajo, así como al reciente.<sup>(12)</sup>

#### **2.1.4. Causas del burnout**

Así también, Navarro menciona que las repercusiones emocionales en principio están vinculadas con la sintomatología ansioso - depresiva junto a la inclinación a respuestas hostiles, frecuentes actitudes negativas hacia la vida e irritabilidad; por lo que, desde un punto de vista clínico, el síndrome de Burnout se presenta como un padecimiento que impide realizar la actividad laboral. Haciendo presión en esto último, las repercusiones no son solo emocionales, sino que también se muestran a continuación:<sup>(13)</sup>

**a. Psicosomáticas:** El cansancio que llega hasta el agotamiento incomodidad y malestar general. Alteraciones funcionales y Fatiga crónica en casi todos los que correspondan a los sistemas del organismo (digestivo, cardiorrespiratorio, nervioso, reproductor, etc.), con síntomas como dolores parciales de cabeza, hipertensión, pérdida de peso, crisis de asma, dolores musculares, úlceras, problemas para dormir y otras molestias gastrointestinales.<sup>(14)</sup>

**b. Emocionales:** Alejarse del sentimentalismo, expresión de síntomas disfóricos, sentimientos de culpa, angustia, irritabilidad e inquietud, poca aceptación al fracaso, sentirse vacío, aburrirse, sentimientos de tristeza, ineptitud y poca experiencia de la autorrealización como persona.<sup>(14)</sup>

**c. Conductuales:** Ausencia laboral y conductas de exceso o que ponen en riesgo la vida, como la utilización de barbitúricos, estimulantes o cualquier clase de sustancias (tabaco, café, alcohol, etc.), incapacidad para poder concentrar su atención, ser superficial con los demás, tener conductas agresivas e hiperactivas para consigo mismo y los demás.<sup>(14)</sup>

**d. Sociales:** Reducción de la calidad de vida de sí mismo, incremento de los problemas familiares y la pareja, tendencia a la exclusión social; aparte de que la comunicación con el resto es poco eficiente y no se verbalizan las emociones ni los sentimientos.<sup>(14)</sup>

### 2.1.5. Dimensiones del burnout

Podemos conceptualizar de acuerdo a Maslach que el síndrome de Burnout se clasifica en 3 dimensiones; el cansancio emocional (establece el nivel de estrés básico del burnout), la despersonalización (establece el estrés interpersonal) y la falta de realización personal (establece el nivel de autoevaluación).<sup>(15)</sup>

**a. El Cansancio emocional (Dimensión de estrés básico):** También llamado desgaste emocional, se lo conoce como una sensación progresiva de agotamiento en el trabajo, de no tener la energía necesaria para dar más de sí desde el punto de vista profesional. Implica estar agotado emocionalmente, es un déficit de recursos emocionales. La persona siente que ya no tiene energía para laborar y, debe esforzarse para enfrentar un nuevo día, se siente cansado, agotado y que no tiene una fuente de recarga de estímulos e impulsos.<sup>(15)</sup>

**b. Despersonalización (Dimensión interpersonal):** Para evitar el cansancio emocional, el sujeto trata de separarse del resto, obteniendo así una actitud fría, impersonal, con una deshumanización en sus relaciones, presenta negatividad en los sentimientos, conductas y actitudes de cinismo hacia los sujetos destinados en su trabajo, se muestra alejado y en momentos usa términos despectivos hacia sus colegas o pacientes, tratando de hacer culpables al resto de sus frustraciones y reduciendo su compromiso en el trabajo. No tiene contacto y se genera una conducta muy distante y poco sensible, que a veces incluye una falta del idealismo. Es una forma de auto defenderse pero que funciona en determinado momento como un escollo para el compromiso con la labor.<sup>(15)</sup>

**c. Falta de Realización Personal (Dimensión de autoevaluación):** La escasez de la realización en el sujeto, es un sentimiento incompetente que se muestra cuando la persona siente que las jornadas laborales sobrepasan su capacidad, no se encuentra satisfecho con sus logros en sus labores. Si bien puede surgir el efecto adverso: sensación paradójica de impotencia que lo hacen esforzarse el doble, intereses, capacidades, incrementando su dedicación a su trabajo y al resto de forma ilimitada. Se genera una disminución del sentimiento de productividad y éxito en la labor, se manifiesta la idea de fracasar. Este sentimiento de duda hacia sus propias habilidades personales puede pasar a un veredicto de fracaso auto propuesto. Puede exacerbarse con la falta de soporte social y de ventajas para formarse profesionalmente.<sup>(15)</sup>

#### **2.1.6. Escala de Maslach Burnout Inventory**

La escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) está conformado por 22 interrogantes en forma de aseveraciones, relativas a las emociones y cualidades del docente basándose en su trabajo y su trato directo con los estudiantes y su función es calcular el deterioro profesional. El test evalúa la reincidencia y la intensidad con la que se manifiesta el Burnout considerando las 3 dimensiones de este síndrome:<sup>(16)</sup>

**a. Subescala de agotamiento o cansancio emocional:** Evalúa los aspectos que influyen en el cansancio emocional de la persona por los requerimientos del trabajo. Constituida de 9 ítems:<sup>(16)</sup>

**b. Subescala de despersonalización:** Evalúa el nivel en que cada individuo reconoce actitudes de insensibilidad y alejamiento. Está conformada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22).<sup>(16)</sup>

**c. Subescala de realización personal:** Valora las emociones de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).<sup>(16)</sup>

ÍTEMS
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado
2. Al final de la jornada me siento agotado
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.
8. Me siento “quemado” por el trabajo.
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. Me encuentro con mucha vitalidad.
13. Me siento frustrado por mi trabajo.
14. Creo que trabajo demasiado.
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo

20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

Elaborado por: Oscar Guaya Rodríguez y Allisson Zúñiga Arias. Escala tomada de Maslach.<sup>(16)</sup>

A cada respuesta de la escala se le asigna los siguientes valores: 0 para nunca, 1 para alguna vez al año, 2 para una vez al mes, 3 para algunas veces al mes, 4 para una vez a la semana, 5 para varias veces a la semana y 6 para a diario, lo que nos permitirá la obtención del puntaje para su posterior interpretación.<sup>(16)</sup>

Altas valoraciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera determinan el síndrome de Burnout. Hay que examinar de manera minuciosa los diferentes aspectos para determinar el nivel del Síndrome de Burnout.<sup>(16)</sup>

Valores referenciales para calcular el nivel del Síndrome de Burnout:

	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Cansancio emocional</b>	0-18	19-26	27-54
<b>Despersonalización</b>	0-5	6-9	10-30
<b>Realización personal</b>	40-48	34-39	0-33

Elaborado por: Oscar Guaya Rodríguez y Allisson Zúñiga Arias. Tabla tomada de Maslach.<sup>(16)</sup>

### 2.1.7. Factores de riesgo

**a. Variables individuales:** Según Brodsky y Edelwich el Burnout se presenta cuando el deseo de la persona de marcar una diferencia en la vida del otro se ve truncado, ya que los motivos por la que las personas ayudan a los demás tienen como objetivo confirmar su sentido de poder. También manifiestan que el tener muy elevado entusiasmo inicial, muy poca paga por fuera del nivel jerárquico y educacional, no tener ayuda en la institución, el uso indebido de los recursos, y ser aplicado en jóvenes son variables que incrementa la posibilidad de generar el síndrome de Burnout. Estas características se presentan por lo general, en los sujetos que laboran en la enfermería, que es donde se ha enfocado la gran parte de las investigaciones,

y en el que se halla que el desfase presente entre el espíritu altruista, la formación captada y la realidad en el trabajo es más alto. Así también, un gran porcentaje de los empleados no tiene años de experiencia y su situación en el trabajo es inestable. Como ha confirmado Manzano, el ser estable en un trabajo incrementa el nivel de satisfacción personal. La misma autora verifica que el nivel de educación se acople con mayor intensidad y frecuencia al agotamiento emocional.<sup>(11)</sup>

De acuerdo a la organización familiar que generaliza al empleado, los sujetos que tienen niños parecen ser más resistentes al Burnout, considerando a la implicación del individuo con la familia le permite tener más capacidad para afrontar los conflictos emocionales, pero así también al ser más realistas. Manzano, por otra parte, manifiesta que continuamente, a una gran cantidad de hijos, mayor nivel de estrés ocupacional. Con relación al sexo se identifica que las mujeres son más propensas al agotamiento profesional que los hombres, pero se debe señalar que el análisis de dicha relación de las variables se dificulta en ciertos factores distorsionadores: como, por ejemplo, las mujeres pueden tener trabajos con poca libertad en sus decisiones a diferencia que con los hombres; determinan también las demandas familiares, los ingresos y la educación.<sup>(11)</sup>

Es relevante tener en consideración el grado de implicación del individuo. Específicamente, la implicación se presenta como predictor notable del deterioro profesional junto con destrezas de afrontamiento y balance de resultados. También es determinante en la personalidad. Así, se refiere a "Personalidad resistente al estrés", porque, aunque el principio del agotamiento profesional se vincula con la clase de trabajo y sus reglas, las variables por su cuenta ejercen una gran influencia en los resultados y, por ello, en las consecuencias. Así, la importancia de las variables personales implica que hay un "estilo de conducta ante lo estresante", que ha dado sitio a dos explicaciones generales: la "personalidad resistente" que definió Kobassa y el "sentido de coherencia" que determino Antonovsky. Entre ambos modelos, el modelo de personalidad de Kobassa definió "hardy personality o hardiness", que ha tenido gran repercusión investigadora y académica,



plantea que las dimensiones que representan la personalidad resistente son formas de compromiso y acción a partir de las situaciones verdaderas. Las dimensiones que conforman la personalidad resistente son, pues: el control, el compromiso y el reto.<sup>(11)</sup>

El compromiso hace referencia a la identificación personal e implicación con lo que se hace, premiando los propios valores, los objetivos que guían a la confianza y conducta interpersonal con los demás. La persona se convence de que al intervenir generara un impacto en el curso de los hechos para su beneficio propio, aunque sea de manera parcial. El reto es que el sujeto note el cambio como un beneficio para mejorar la situación actual y/o las propias competencias; es decir que une la tolerancia a la ambigüedad y flexibilidad cognitiva. Así también, esta clase de personalidad usa estrategias de afrontamiento precisos ante el estrés, como el cambio perceptivo de los estresores concibiéndolos como varias oportunidades, la búsqueda de ayuda social, el desarrollo de saludable estilo de vida, entre varios. Otro referente, el "sentido sobre la coherencia", se describe a los factores dinámicos de la conducta que llevan a la formación de la salud e implica todos aquellos medios que permitan la conducta activa y llevan a la persona a formar acciones positivas y adaptativas conforme a los factores de estrés: ayuda social, formación, medios económicos, creencias, familia, etc. Estos componentes contienen tres dimensiones: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad. Según menciona Antonovsky, el sentido de coherencia no es una característica de la personalidad ni un estilo de afrontarlo, sino un grupo de "competencias que brinda una orientación disposicional generalizada."<sup>(17)</sup>

**b. Variables sociales:** Por lo general, es considerable que las relaciones sociales tanto dentro y fuera del sitio de trabajo pueden frenar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes de estrés. Los resultados positivos de las relaciones sociales sobre el empleado han sido divididos en emocionales, instrumentales e informativos. En el caso que sea, es básico que exista una ayuda social, que se repita en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otras personas para comprender o informar

y la prestación de ayuda y asistencia material. House ha dividido varias fuentes de ayuda social: familiares, pareja, amigos, vecinos, superiores o supervisores, organizaciones de autoayuda, profesionales de servicio y personas que se encargan del cuidado de las personas.<sup>(17)</sup>

Por lo general, las variables sociales confirmadas serían:

**a. Sociales extralaborales.** Relaciones entre amigos o familiares. Los estudios del Burnout resaltan la importancia del apoyo de estas fuentes, ya que ayudan al sujeto a sentirse amado, cuidado y valorado. Según Repeti, la ayuda familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores inferiores de la vida cotidiana. Por lo general se acepta que no hay apoyo social por que puede ser un factor de estrés e inclusive puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste minimice o elimina los estímulos que provocan estrés, transforma la percepción de los estresores, es determinante sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el ánimo en general, la autoestima y la de las personas.<sup>(17)</sup>

**b. Organizacionales.** Entre varios factores de riesgo organizacionales se diferencian estresores relacionados con la demanda en el trabajo, el control laboral, el ambiente físico laboral, los contenidos del puesto, las apariencias temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño de cada rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y ambiente de la organización. Los tipos de demandas laborales y el estrés en lo laboral han sido muy estudiadas y analizadas. Se denotan dos tipos: las cualitativas y cuantitativas. El primero refiere a la carga en el trabajo, y el segundo al contenido y tipo de las tareas laborales (complejidad y naturaleza de las demandas laborales). Tanto el trabajo en exceso o como la carga laboral extremadamente baja tienden a ser poco favorable a diferencia de los niveles de hoy en día. Los niveles elevados de sobrecarga laboral objetivan y presión horaria reduce el rendimiento cognitivo, maximiza el malestar afectivo y también incrementa la reactividad fisiológica.<sup>(17)</sup>

### **2.1.8. Consecuencias del burnout**

Cuando se menciona que un sujeto padece de burnout, por lo general, tanto dentro del entorno de empresa como a nivel del público común y corriente se entiende que esta padece de fatiga o está agotada; por lo tanto, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje usual, por lo que no se dimensiona el problema que se presenta como serio. En realidad, la enfermedad de burnout es más que un cansancio cotidiano que puede ser arreglado con unos cuantos días de descanso, y encierra una serie de enfermedades a nivel psicológico, social, físico y también en relación con la compañía, lo que le da su connotación como síndrome. En un nivel psicosocial, produce deterioro en las relaciones interpersonales, cinismo, depresión, irritabilidad, ansiedad, y problemas de concentración. Es usual el distanciamiento de otras personas y los conflictos conductuales pueden progresar hacia comportamiento de gran riesgo (juegos de azar, comportamientos que perjudican la propia salud y conductas que reflejan resultados como el suicidio, entre otros). El cansancio al que se refiere sucede a nivel sentimental o emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de sentirse auto realizado.<sup>(9)</sup>

Dentro de los perjuicios físicos que pueden suceder debido al síndrome, se agrega: deterioro cardiovascular, insomnio, pérdida de peso, úlceras, dolores musculares, migrañas, desórdenes gastrointestinales, problemas de sueño, alergias, fatiga crónica, asma, problemas con los ciclos menstruales o incluso daño cerebral.<sup>(9)</sup>

El gran exceso de sustancias como los (fármacos, drogas, etc.) y la manifestación de enfermedades psicosomáticas son a su vez signos parecidos al síndrome. En el ambiente laboral, el estado afecta, por cuanto es de esperar una reducción en la productividad o calidad del trabajo, actitud negativa hacia las demás personas a las que se les brinda servicio, deterioro en las relaciones con las amistades, incremento del absentismo, reducción del sentido de realización, bajo umbral para resistir la presión y conflictos de cualquier tipo, entre otros elementos.<sup>(9)</sup>

### **2.1.9. Burnout en la docencia**

Entre los profesores o profesionales en la educación, la psicología y la docencia, es encargada de la máxima “es mejor prevenir que sanar”. De hecho, conforme a esa idea se han creado programas de intervención psicopedagógica, materiales didácticos, modelos de enseñanza etc. En lo que se refiere a la formación de los maestros en términos generales, y particularmente en todo lo que concierne a su bienestar del estado emocional y a aspectos motivacionales, podemos confirmar que esta clase de actuaciones se han realizado ante una realidad ya presentada, y cada vez más alarmante, procedente de las situaciones que en la actualidad se viven en muchas aulas. Los docentes son los más afectados por problemáticas derivadas de la exposición consecutiva a riesgos de tipo psicosocial (estresores), comprendiendo por éstos factores que representan una fuente de riesgo en el trabajo.<sup>(18)</sup>

A este con respecto, las investigaciones que empiezan de los años 60 mencionan acerca de un nuevo síndrome, directo de las profesiones asistenciales determinadas por el contacto con sujetos: el burnout o también como se lo denomina “síndrome de quemarse por la jornada laboral. Así también, manifiestan que este síndrome desencadena una baja motivación y satisfacción hacia el trabajo, inconvenientes con la salud, absentismo laboral, propenso a retirarse de la actividad profesional y, por eso, una reducción en la eficacia del trabajo que se ejecuta, siendo consecuencia de la exposición continua a situaciones de estrés laboral.<sup>(18)</sup>

Cuando dichas investigaciones se refieren de forma específica a la profesión como docente, las cifras que arrojan son cuanto menos dignas de mencionar. Al menos, los casos de estrés en el trabajo y de síndrome de burnout, se manifiestan en un 30% de los casos entre los profesores. Cifras parecidas además apuntan al número de docente que ha abandonado la profesión en los últimos cinco años tras haber pasado por dicho síndrome.<sup>(18)</sup>

### 2.1.10. Estrategias del burnout

**a. Estrategias individuales:** Los maestros pueden enfrentar la situación y sus consecuencias poniendo en práctica varias estrategias y habilidades útiles. De hecho, representa un planteamiento preventivo y de tratamiento el fomentar y promover la obtención de varias estrategias que incrementen la capacidad de adaptación de la persona a las fuentes de estrés. La capacidad de adaptación y el afrontamiento representa una función de muchos factores personales. Folkman y Lazarus han mencionado el uso de las estrategias de coping y los esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que realiza el individuo para tener un dominio, tolerar o reducir las exigencias generadas por las transacciones que son estresantes. Corroboran que las respuestas de afrontamiento pueden ser adaptables, al minimizar el estrés y promover estados de salud a largo plazo, o de una falta de adaptación, en este caso, aunque pueden minimizar el estrés a corto plazo también puede tener consecuencias peligrosas a largo plazo. En este mismo lineamiento, Sandín y Labrador han manifestado que la tensión se puede manejar bien sea transformado directamente la activación fisiológica principal y su mantenimiento, o alterando los efectos que los pensamientos, las conductas o situaciones tienen en ella.<sup>(19)</sup>

**b. Técnicas fisiológicas:** Están destinadas a minimizar la activación fisiológica y el malestar físico y emocional provocado por el estrés laboral. Entre algunas, sobresalen las técnicas para la relajación física, el control adecuado de la respiración y el biofeedback. En cuanto a las técnicas de control y manejo de la respiración, Labrador expone que las situaciones estresantes pueden provocar una respiración superficial y rápida, lo que implica un incremento de la tensión completa del organismo. Estas técnicas consideran el facilitar al sujeto el aprendizaje de una manera precisa y apropiada de respirar para que en momentos de estrés pueda controlar y mantener su respiración de manera automática lo que le ayudara una adecuada oxigenación y purificación del organismo.<sup>(19)</sup>

**c. Técnicas conductuales:** El objetivo de estas técnicas es conseguir que el individuo domine un conjunto de competencia y habilidades que le permitan afrontar los problemas laborales. Entre estas se encuentran el entrenamiento asertivo, las técnicas de solución de problemas el entrenamiento en habilidades sociales y las técnicas de autocontrol.<sup>(19)</sup>

Diversos autores han destacado como medida global para evitar el burnout, sería el evitar una extrema injerencia en el trabajo y con las personas hacia los que se dirigen sus servicios. En esta parte, se recomienda tomar pequeños descansos durante la labor, incrementar las actividades reforzantes y encontrar opciones de carácter asertivo, como entretenerse con las actividades preferidas en momentos de ocio. También se ha precisado que varios recursos como el dinero, el tener fácil acceso a la información, a los servicios sociales y a los programas para entretenerse, podrán facilitar el control y resolución de una situación laboral con mucho estrés.<sup>(20)</sup>

Peiró manifiesta que una dieta equilibrada, no beber ni fumar en exceso y no consumir alterantes ni fármacos psicoactivos son elementos que mejoran el estado de salud y fortalecen el sistema inmunológico, al mismo tiempo que regulan la respuesta de estrés laboral. De la misma forma, propone que el ejercicio físico incrementa la resistencia ante los efectos del estrés mencionado.<sup>(20)</sup>

**d. Técnicas cognitivas:** El abordaje cognitivo quiere mejorar la interpretación, la percepción y la evaluación de los problemas en el trabajo y de los recursos personales que realiza el sujeto. Entre las técnicas cognitivas más ejecutadas sobresalen la detención del pensamiento, la desensibilización sistemática, la inoculación de estrés, el control de pensamientos irracionales, la reestructuración cognitiva, la eliminación de actitudes que no funcionan y la terapia racional emotiva Villa y Calvete realizaron una investigación sobre la influencia de las creencias irracionales en la sintomatología del estrés y burnout en evidencia de profesores de enseñanza secundaria. Los resultados mostraron que la asociación entre los síntomas de estrés y de burnout, las creencias irracionales son estadísticamente significativas.<sup>(20)</sup>

Una investigación realizada por Rubio con profesionales de institutos de enseñanza secundaria presenta que existen relaciones significativas entre las actitudes que no funcionan y el burnout. En esta investigación hemos constatado que los maestros más afectados por los máximos niveles de burnout muestran más actitudes disfuncionales, presentan una desajustada necesidad de ser aprobados por los demás, temor al fracaso y afán de perfeccionismo. A partir de esta respuesta, hemos propuesto que es necesario entrenar al individuo para que defina el papel que juegan sus actitudes personales en la persistencia y origen de su estrés laboral. Al revisar y analizar los factores causales del burnout, encontramos que el más nombrado es la escasa formación que se recibe en técnicas de manejo del estrés y autocontrol.<sup>(20)</sup>

**e. Estrategias de intervención social:** Con ellas se quiere dismantlar el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al fomentar el apoyo social mediante políticas de trabajo cooperativo. Se ha certificado que el apoyo social reduce los efectos perniciosos de las fuentes de estrés en el trabajo y aumenta la capacidad del sujeto para sobrellevarlas. Sandín manifiesta de que el apoyo social actúa sobre la salud de manera directa. Confirma que recibe una óptima red de apoyo que facilita y ayuda las experiencias individuales de autoestima, sensación de control y afecto positivo, que protegen al sujeto de trastornos posibles y que probablemente mejoren el sistema inmunológico. Matthews y Adler han comprobado que la ayuda social se relaciona significativamente con la salud psicológica y física. Mencionan que favorece la salud, porque se relaciona de forma negativa con el comienzo de los malestares o enfermedades, o bien porque ayuda en la recuperación de los pacientes con alguna clase de trastorno. Se ha definido como estrategia útil generar dinámicas potentes de ayuda o apoyo social con el incremento de las reuniones de grupos profesionales para salir del aislamiento laboral. En este sentido, Esteve recomienda actuar prioritariamente respecto a la ayuda o apoyo social que el maestro recibe. Para García el trabajo colectivo y los equipos multidisciplinares ayudan a disipar las actitudes de negatividad y a mejorar la comprensión de los conflictos.<sup>(20)</sup>

**f. Estrategias de intervención organizacional:** Se está convencido de que las acciones específicas de los programas para intervención organizacional se han de orientar a la transformación de los aspectos que no funcionan en la estructura de la organización, la formación de los profesionales, la comunicación, los procesos para tomar decisiones, el entorno físico, el reparto de tareas, los turnos, etc. Parkes menciona de manera categórica que es éticamente discutible e ingenuo el someter a los empleados a programas de diversión contra el estrés mientras continúen en la empresa las exigencias o las condiciones de trabajo poco apropiadas. En los docentes profesionales, aumentar la competencia profesional por medio de la formación principal y continua es una estrategia organizacional sugerida habitualmente para prevenir y tratar el estrés laboral y del burnout.<sup>(20)</sup>

#### **2.1.11. Relación entre el estrés laboral y burnout**

Si habla del estrés se entiende que es un concepto mucho más extenso que el de Burnout, y este último puede vincularse en el primero. El estrés puede suceder en toda clase de trabajo, el Burnout ocurre más continuamente en aquellos que laboran con sujetos y es la respuesta a un estrés emocional que se aumenta en la interacción con estos. El estrés por sí solo no genera Burnout, el individuo podría continuar apto para prosperar, aún en un marco de mucho estrés, si creen además que su trabajo es apreciado y significativo, si existe una justificación representativa del mismo. Por otro lado, el Burnout tiene características muy puntuales, y es que está asociado no sólo a cansancio y sobrecarga en relación con el contenido laboral y sobre todo con el continuo y estrecho contacto propio como persona, con la despersonalización y con unos escasos de motivación por el trabajo que se desempeña. Guerra y Martínez mencionan que el Burnout es la fase terminal del estrés laboral, específico de profesiones en servicios de atención, y que no puede asemejarse a las respuestas crónicas del estrés de otras labores.

<sup>(21)</sup>



## 2.2. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente estudio asienta sus bases legales en el Código del Trabajo de la República del Ecuador donde se establece:

### **Título IV. Capítulo I. Determinación de los Riesgos y de la Responsabilidad del Empleador**

**Art. 347.- Riesgos del trabajo:** Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

### **Título IV. Capítulo V. De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo**

**Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos:** Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos:** La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

## CAPÍTULO III

### 3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1. MATERIALES Y MÉTODOS

##### 3.1.1.1. Tipo de Estudio

El estudio es de tipo descriptivo, cuantitativo, prospectivo y de enfoque transversal porque se estudia la situación de las variables examinando los datos de manera numérica mediante una matriz de recolección de datos y escala de Maslach para medir el síndrome de Burnout en docentes de acuerdo como van ocurriendo los hechos de manera simultánea.

##### 3.1.2.1. Población y muestra

La población de estudio será el personal docente que labora en la carrera de enfermería de la Universidad donde se realizará la investigación, lo que está representado por un total de 64 personas de las cuales se obtuvo una muestra de 45 sujetos, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Total de la población (64 docentes de la carrera de enfermería)
- Z = 2,24 al cuadrado (nivel de confianza del 97,5%)
- p = proporción esperada (5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1 - 0.05 = 0.95)
- e = Margen de error (4%)

$$n = \frac{64 * 2.24^2 * 0.05 * 0.95}{0.04^2 * (64 - 1) + 2.24^2 * 0.05 * 0.95} = \frac{15.253504}{0,339136} = 44.97$$

- **Criterios de inclusión:** Personal docente de la carrera de enfermería que se encuentra laborando dentro de la Universidad.
- **Criterios de exclusión:** Negatividad del personal docente a participar en el estudio.

#### **3.1.3.1. Procedimiento para la recolección de información**

Para el estudio se solicitó una autorización al decano de la Facultad de Ciencias Médicas contando con su debida autorización se utilizó una matriz de recolección de datos sociodemográficos, económicos y psicológicos y una escala para medir el síndrome de Burnout en docentes de Maslach que se aplicó a la población de estudio, los datos se recogieron de manera presencial y virtualmente, fueron procesados en el programa Excel para obtener las tablas y gráficos correspondientes.

### 3.2. VARIABLES GENERALES Y OPERACIONALIZACIÓN

**Variable:** Personal Docente

<b>Definición:</b> Son personas dedicadas a impartir conocimiento de manera profesional a otras personas.			
<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	<b>Fuente</b>
Características Sociodemográficas	Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 20 – 29 años</li> <li>➤ 30 – 39 años</li> <li>➤ 40 – 49 años</li> <li>➤ Más de 50 años</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hombre</li> <li>➤ Mujer</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Residencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Urbano</li> <li>➤ Urbano-marginal</li> <li>➤ Rural</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soltera(o)</li> <li>➤ Unión Libre</li> <li>➤ Unión de Hecho</li> <li>➤ Casada(o)</li> <li>➤ Divorciada(o)</li> <li>➤ Viuda(o)</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pareja</li> <li>➤ Hijos</li> <li>➤ Familiares</li> <li>➤ Amigos</li> <li>➤ Sola/o</li> </ul>	Matriz de recolección de datos

	Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Matutina</li> <li>➤ Vespertina</li> <li>➤ Ambas</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Horas diarias de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 4 – 6 horas</li> <li>➤ 7 – 10 horas</li> <li>➤ 11 – 14 horas</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Días de trabajo por semana	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1– 3 días</li> <li>➤ 4 – 6 días</li> <li>➤ 7 días</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Formación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Licenciada(o)</li> <li>➤ Doctor(a)</li> <li>➤ Magister</li> <li>➤ PhD</li> <li>➤ Otros</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
Factores Económicos	Empleos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Uno</li> <li>➤ Dos</li> <li>➤ Más de dos</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Ingreso Económico Familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ \$1000-1500</li> <li>➤ \$1501-2000</li> <li>➤ \$2001-2500</li> <li>➤ \$2501-3000</li> <li>➤ \$3001 o más</li> </ul>	Matriz de recolección de datos

**Variable:** Síndrome de Burnout

<b>Definición:</b> Respuesta inapropiada al estrés crónico			
<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	<b>Fuente</b>
Factores Psicológicos	Satisfacción en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sí</li> <li>➤ No</li> </ul>	Matriz de recolección de datos

	Horas de sueño	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Menos de 7h</li> <li>➤ Más de 7h</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Manifestaciones emocionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ansiedad</li> <li>➤ Depresión</li> <li>➤ Desmotivación</li> <li>➤ Dificultad para tomar decisiones</li> <li>➤ Ninguna</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Manifestaciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tensión muscular</li> <li>➤ Insomnio</li> <li>➤ Cefalea</li> <li>➤ Fatiga</li> <li>➤ Ninguna</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sí</li> <li>➤ No</li> </ul>	Matriz de recolección de datos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional por trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nunca</li> <li>➤ Una vez al año</li> <li>➤ Una vez al mes</li> <li>➤ Algunas veces al mes</li> <li>➤ Una vez a la semana</li> <li>➤ Varias veces a la semana</li> <li>➤ A diario</li> </ul>	Escala de Maslach
	Agotamiento por jornada laboral		
	Cansancio al inicio del día de trabajo		
	Tensión durante el trabajo docente		
	Agotamiento total por trabajo		

	Frustración por trabajo		
	Exceso de trabajo		
	Estrés por contacto directo con los alumnos		
	Límite de posibilidades por trabajo		
Despersonalización	Trato a alumnos como objetos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nunca</li> <li>➤ Una vez al año</li> </ul>	Escala de Maslach
	Comportamiento insensible con la gente en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una vez al mes</li> <li>➤ Algunas veces al mes</li> </ul>	
	Preocupación por endurecimiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una vez a la semana</li> <li>➤ Varias veces a la semana</li> </ul>	
	Despreocupación por alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A diario</li> </ul>	
	Responsabilidad por problemas de alumnos		
Realización Personal	Empatía con alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nunca</li> <li>➤ Una vez al año</li> </ul>	Escala de Maslach
	Afrontamiento de problemas con alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una vez al mes</li> <li>➤ Algunas veces al mes</li> </ul>	
	Influencia positiva en vida de otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Una vez a la semana</li> </ul>	
	Vitalidad		

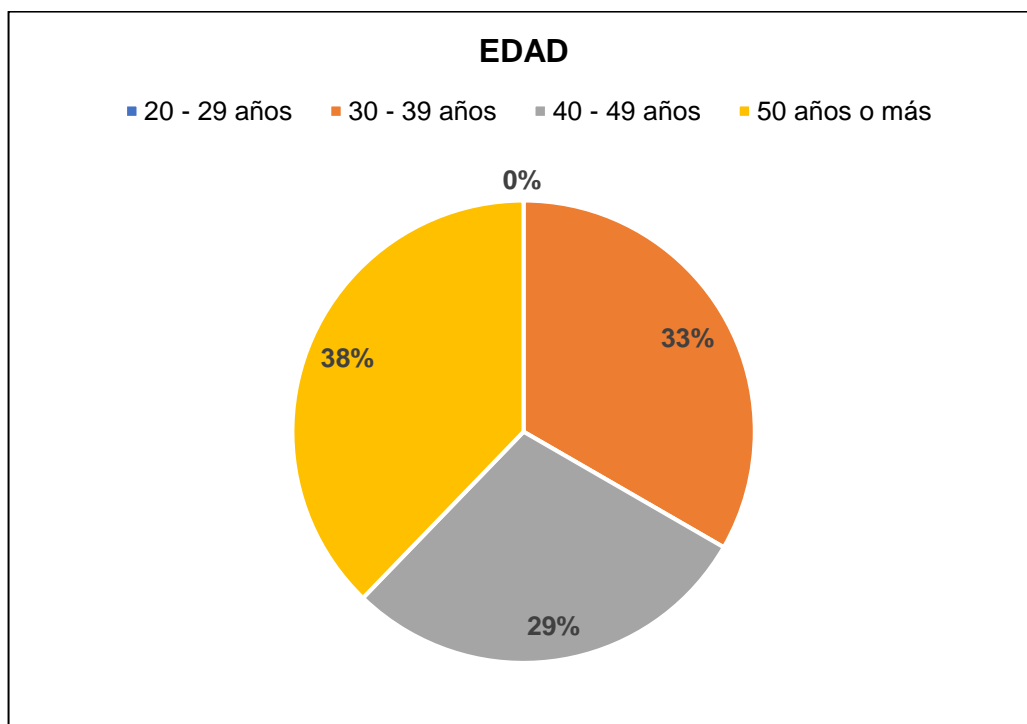
	Facilidad para crear una atmosfera relajada en clases	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Varias veces a la semana</li> <li>➤ A diario</li> </ul>	
	Animo después del trabajo con alumnos		
	Gratificación por trabajo		
	Trato adecuado a problemas emocionales en el trabajo		



### 3.3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 3.3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

GRÁFICO N°1

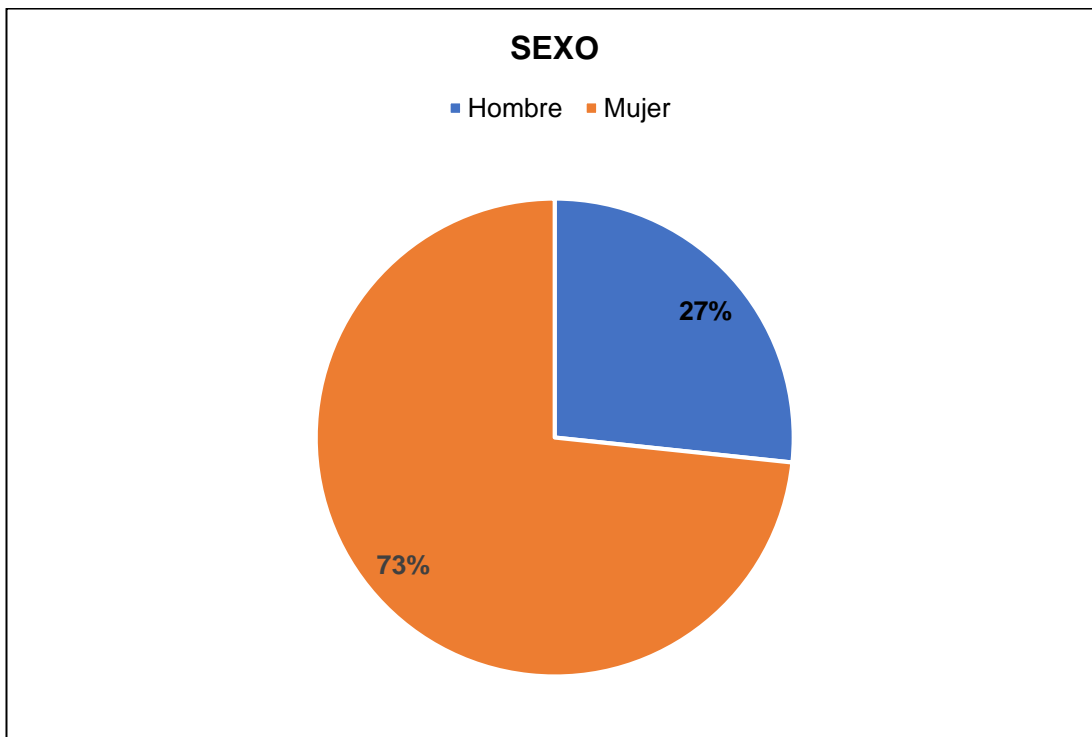


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

#### Interpretación y análisis

De acuerdo a la teoría a mayor edad, más propensa es la persona de padecer síndrome de Burnout, entonces podemos destacar que la mayor parte de la población encuestada tiene más de 50 años representando un 38%, seguido por personas que tienen entre 40 y 49 años representando un 33%, continuando con los docentes que tienen entre 30 y 39 años representando un 29%, finalmente ninguno de los encuestados es menor de 29 años.

## GRÁFICO N°2

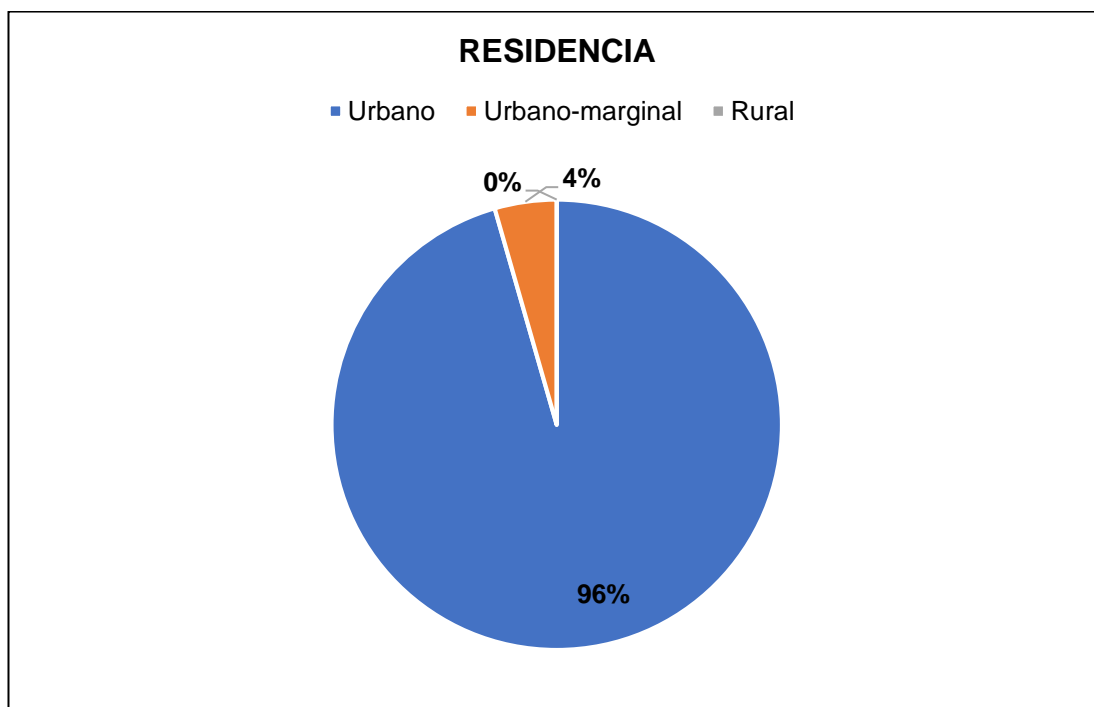


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

Con relación al sexo, de acuerdo a estudios se considera que las mujeres debido a que tienen menor libertad de decisión en los trabajos, son más propensas a desarrollar síndrome de Burnout, en la carrera de enfermería del lugar de estudio tenemos que el 73% de los encuestados son mujeres, mientras que el 27% de los docentes son hombres.

### GRÁFICO N°3

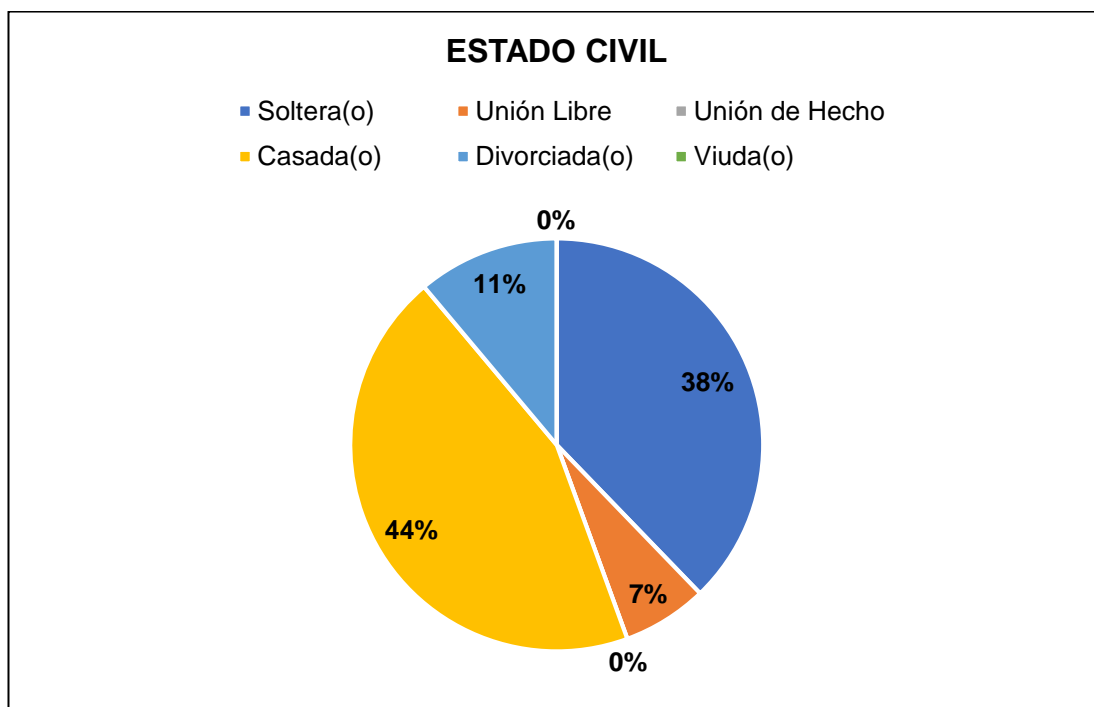


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

#### Interpretación y análisis

Otra característica destacable de este estudio es el lugar donde reside la persona, de acuerdo a la fundamentación conceptual la persona debe habitar en un lugar que ofrezca condiciones óptimas para evitar generar el síndrome de Burnout, de la población encuestada tenemos que el 96% vive en áreas urbanas mientras que el 4% vive en áreas urbano-marginal y ninguno manifestó vivir en un área rural.

## GRÁFICO N°4

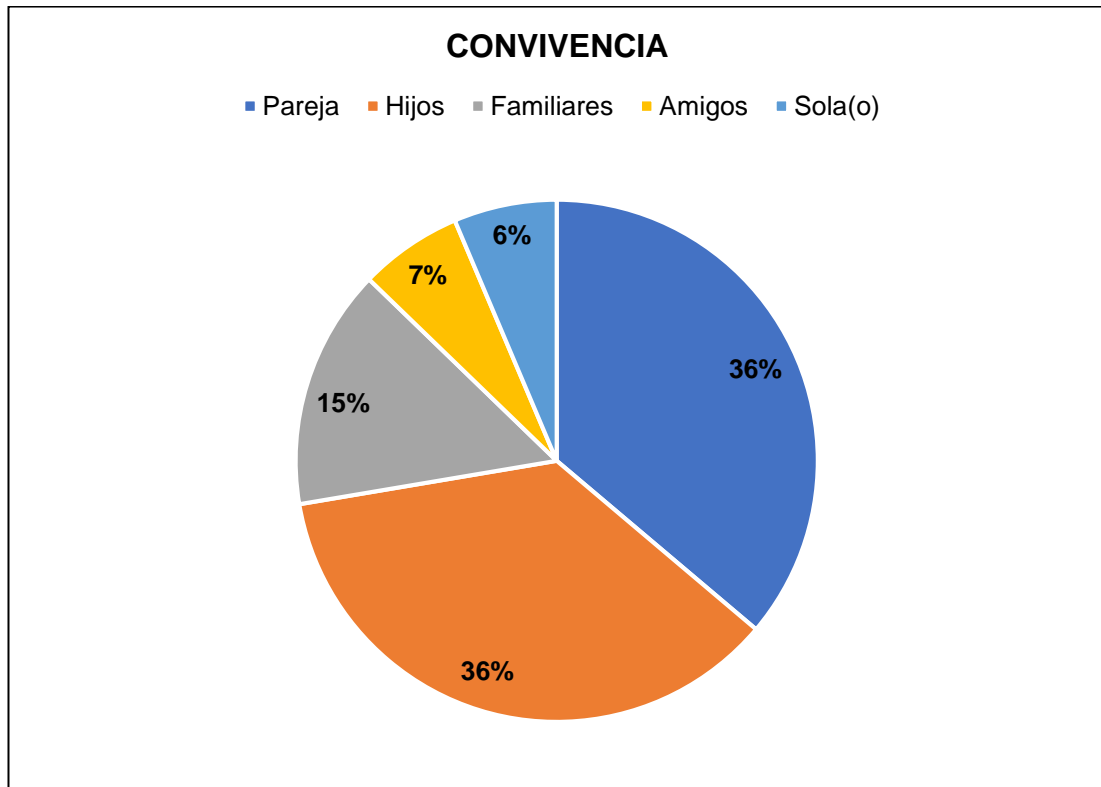


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

El estado civil de la persona es una característica a considerar, según lo manifiesta la teoría es importante el apoyo afectivo de una persona en situaciones que puedan generar estrés, tenemos que de la población total encuestada el 44% refirió estar casada(o), el 38% de los docentes son solteras(os), el 11% expresó que está divorciado, el 7% están en unión libre y ninguno de los encuestados se encuentra en unión de hecho o viudo(a).

## GRÁFICO N°5

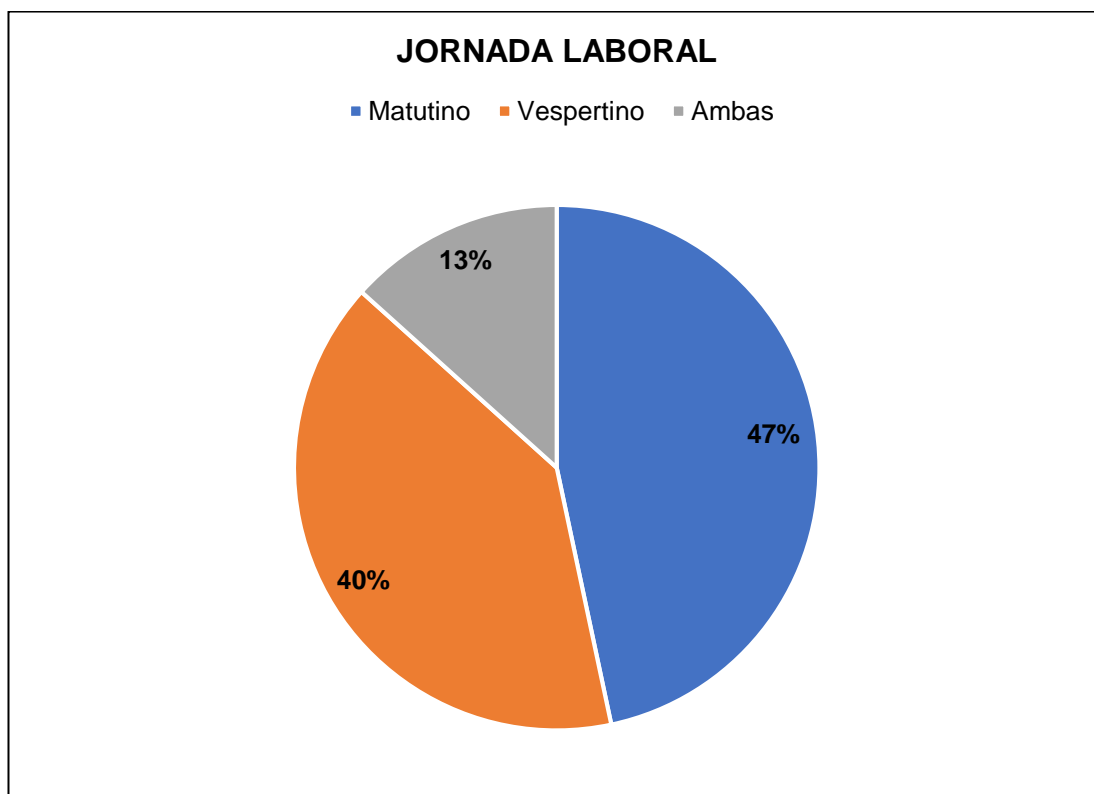


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

Con relación a la convivencia de acuerdo a estudios una persona que enfrenta sola, situaciones que en el hogar puedan generar estrés son más susceptibles a sufrir el síndrome de Burnout. Tenemos que el 36% de los encuestados manifestó convivir con su pareja, de igual manera el 36% de los docentes convive con hijos, el 15% con familiares, el 7% refiere convivir con amigos y finalmente el 6% expresó estar sola(o).

## GRÁFICO N°6

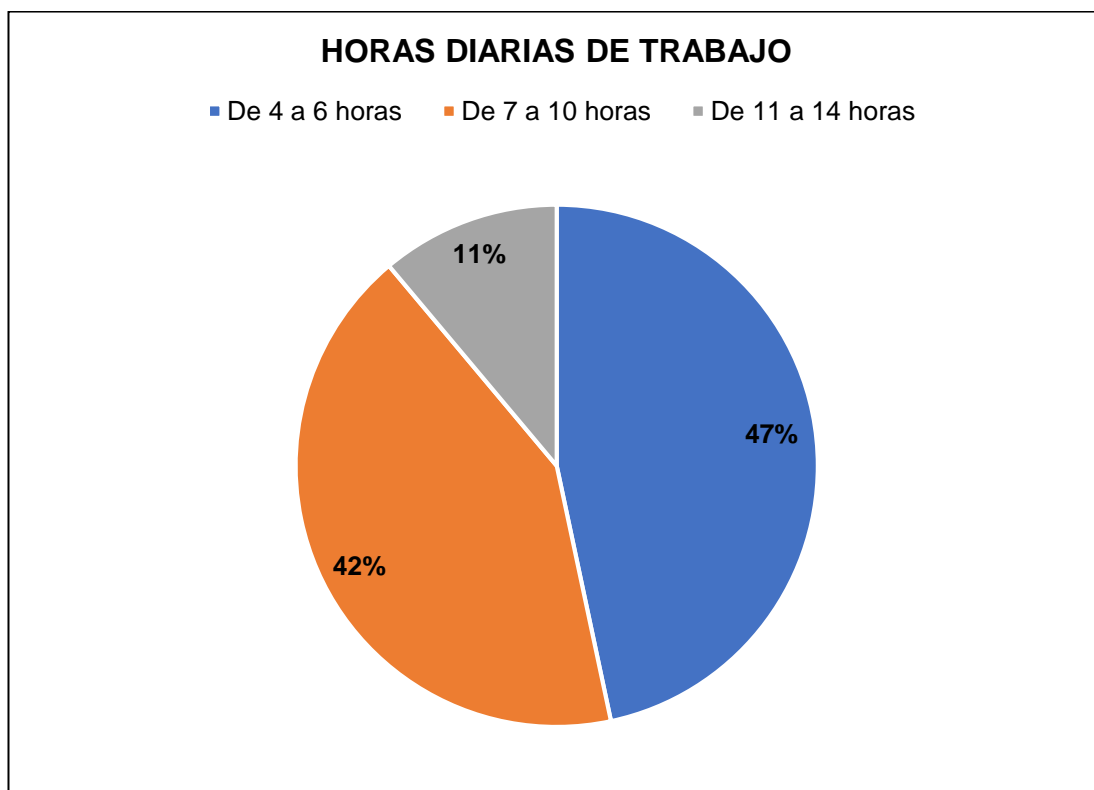


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

Una ardua jornada laboral para los docentes, de acuerdo a estudios, se considera un factor que incide en el síndrome de Burnout, el 47% de los docentes se encuentra laborando en la jornada matutina, el 40% labora en la jornada vespertina y el 13% de la población encuestada labora en ambas jornadas.

## GRÁFICO N°7

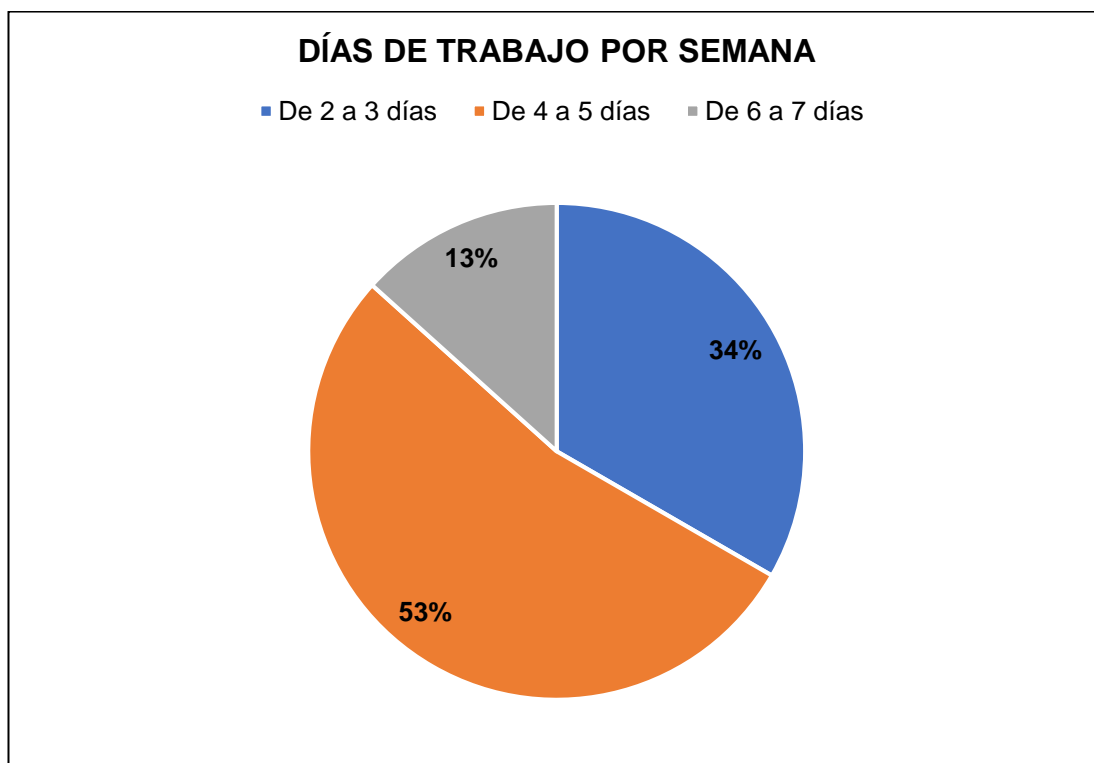


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

De acuerdo a los textos a mayor cantidad de horas trabajadas, existe un mayor desgaste profesional y por ende supone un factor de riesgo de síndrome de Burnout, el 47% de los docentes encuestados refiere que trabaja de 4 a 6 horas, el 42% respondió trabajar de 7 a 10 horas y el 11% restante trabaja de 11 a 14 horas.

## GRÁFICO N°8



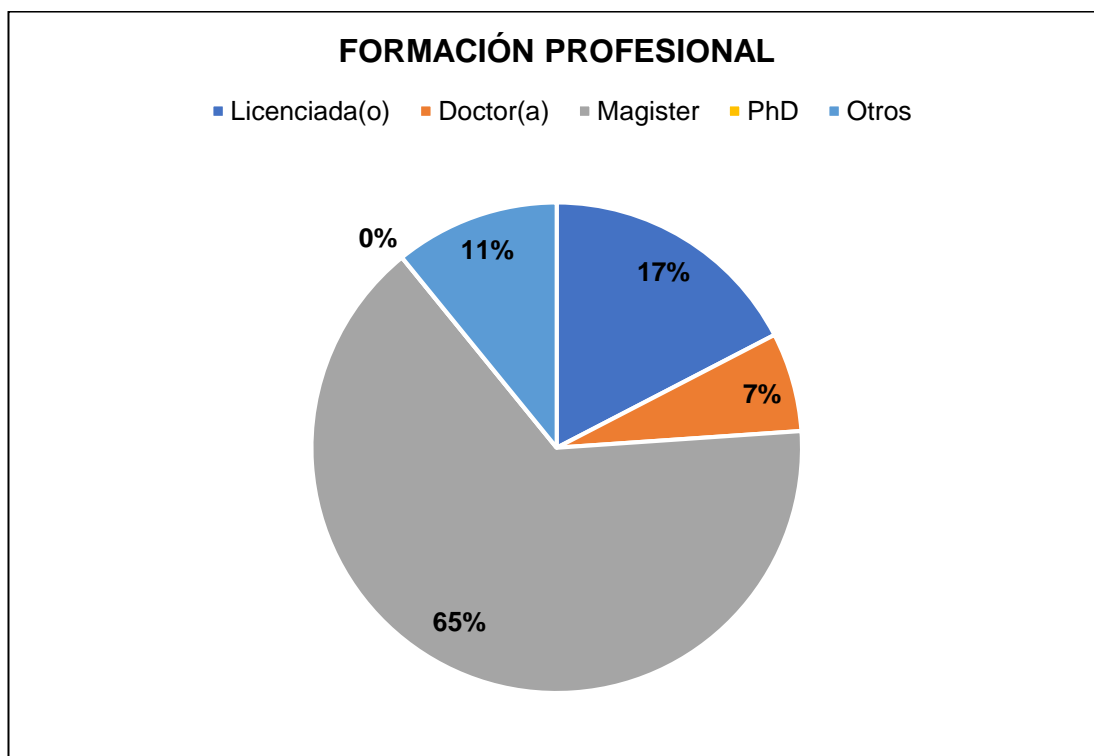
**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

En la fundamentación conceptual refiere que el descanso es necesario para evitar el síndrome de Burnout y por esto es esencial que el personal docente tenga por lo menos dos días de descanso en cuanto a sus actividades docentes, de acuerdo a los encuestados el 53% trabaja de 4 a 5 días por semana, el 34% trabaja de 2 a 3 días y el 13% restante refiere trabajar de 6 a 7 días por semana.



## GRÁFICO N°9



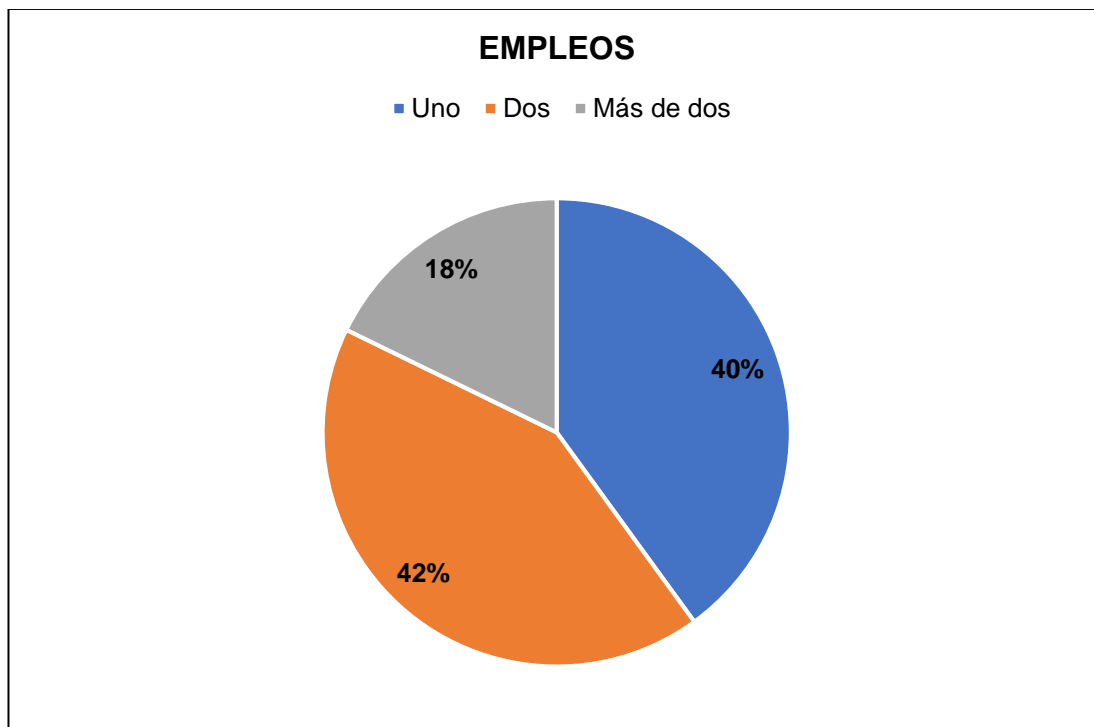
**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

Estudios manifiestan que, a mayor nivel profesional, mayor es la responsabilidad que tiene que ejercer el profesional en su trabajo. Lo que supone un desgaste que puede generar síndrome de Burnout en la persona. De la población total de encuestados el 65% respondió que es Magister, el 17% son Licenciadas(os), el 11% manifestó que tiene otro nivel de formación, el 7% son doctores y finalmente tenemos que ningún docente cuenta con un PhD.

### 3.3.2. FACTORES ECONÓMICOS

GRÁFICO N°10

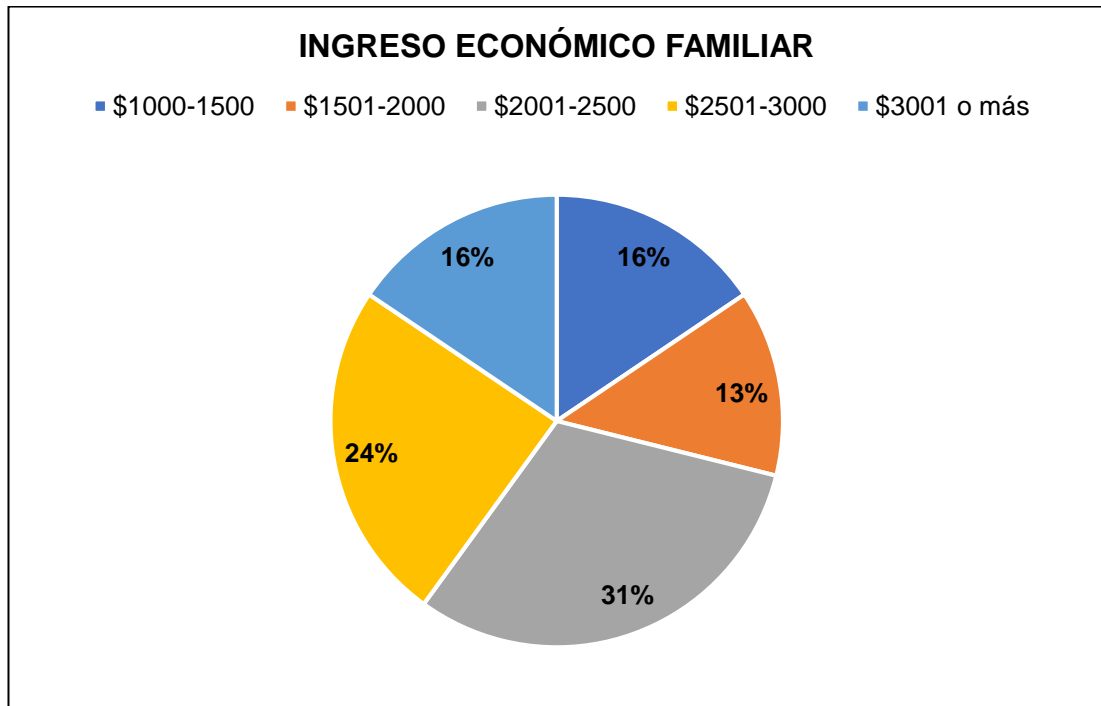


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

#### Interpretación y análisis

Considerando la teoría un factor a considerar que genera síndrome de Burnout es la cantidad de empleos con la que cuenta una persona, ya que la muchas veces no llega a estar al máximo de sus posibilidades y rendir adecuadamente en varios trabajos, tenemos que el 42% de la población encuestada tiene 2 empleos, el 40% de los docentes tiene un empleo y que el 18% de los encuestados llegan a tener más de dos trabajos.

## GRÁFICO N°11



**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

De acuerdo a la fundamentación conceptual la falta de recursos económicos para solventar diversos gastos puede repercutir en la persona ocasionándole diversas manifestaciones de síndrome de Burnout, de los encuestados el 31% respondió que su ingreso económico familiar es de \$2001-2500, el 24% de los encuestados comentó que tiene un ingreso de \$2501-3000, el ingreso económico entre \$1000-1500 y \$3001<sup>o</sup> más son representados cada uno por un 16% de la muestra y el 13% restante expresa tener un ingreso económico familiar de \$1501-2000.

### 3.3.3. FACTORES PSICOLÓGICOS

GRÁFICO N°12



**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

#### Interpretación y análisis

Una de las dimensiones en la que se manifiesta el síndrome de Burnout, es la realización personal, por ende, es importante preguntar si la persona se encuentra satisfecha con su trabajo como docente, de la población de encuestados el 93% respondió que, si se encuentra satisfecho con su trabajo como docente, mientras que el 7% expresó no estar a satisfecho con su trabajo como docente.

### GRÁFICO N°13

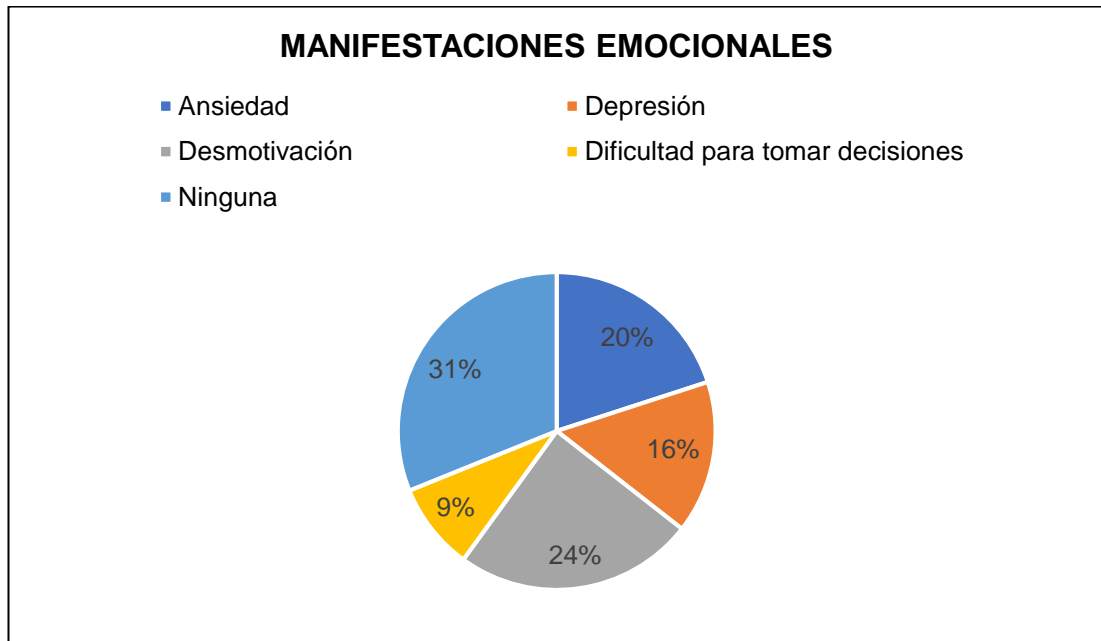


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

#### Interpretación y análisis

En la fundamentación conceptual podemos encontrar que las horas de descanso, en este caso sueño, son esenciales para evitar el agotamiento en toda persona que trabaja. Tenemos que el 53% de los encuestados duerme menos de 7 horas y el 47% duerme más de 7 horas.

**GRÁFICO N°14**

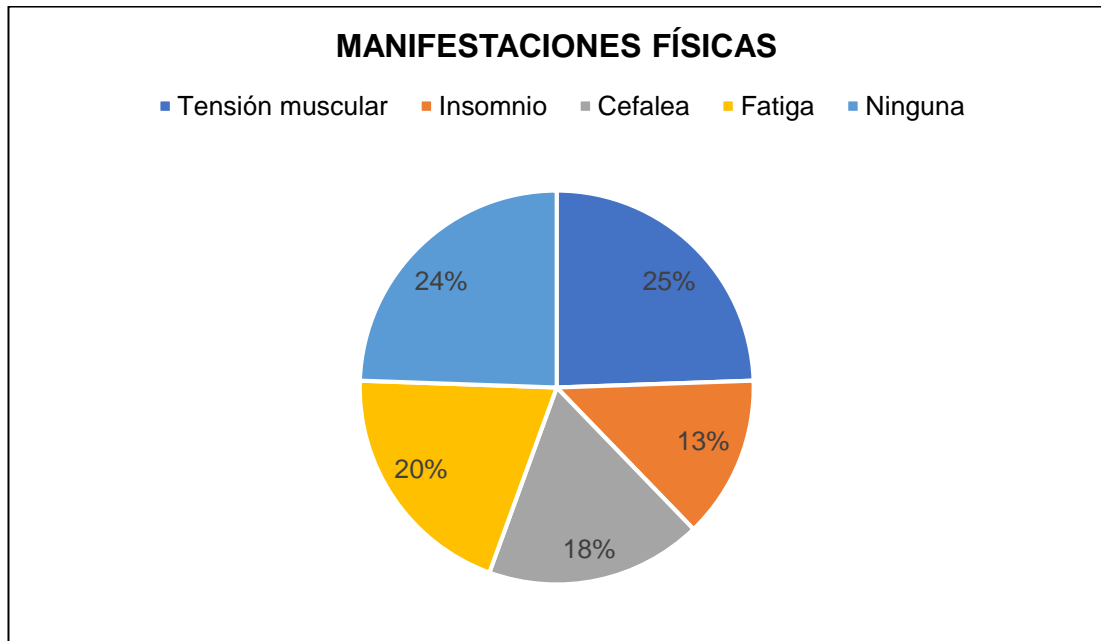


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### **Interpretación y análisis**

Las manifestaciones emocionales más recurrentes que demuestra el síndrome de Burnout de acuerdo a textos, se presentan en el personal docente de la carrera de enfermería, aunque el 31% de los encuestados refiere no sentir ninguna. De las manifestaciones emocionales en los encuestados tenemos que el 24% sufre de desmotivación, el 20% se ha sentido ansioso, el 16% se ha sentido deprimido y el 9% ha tenido dificultad para tomar decisiones.

## GRÁFICO N°15

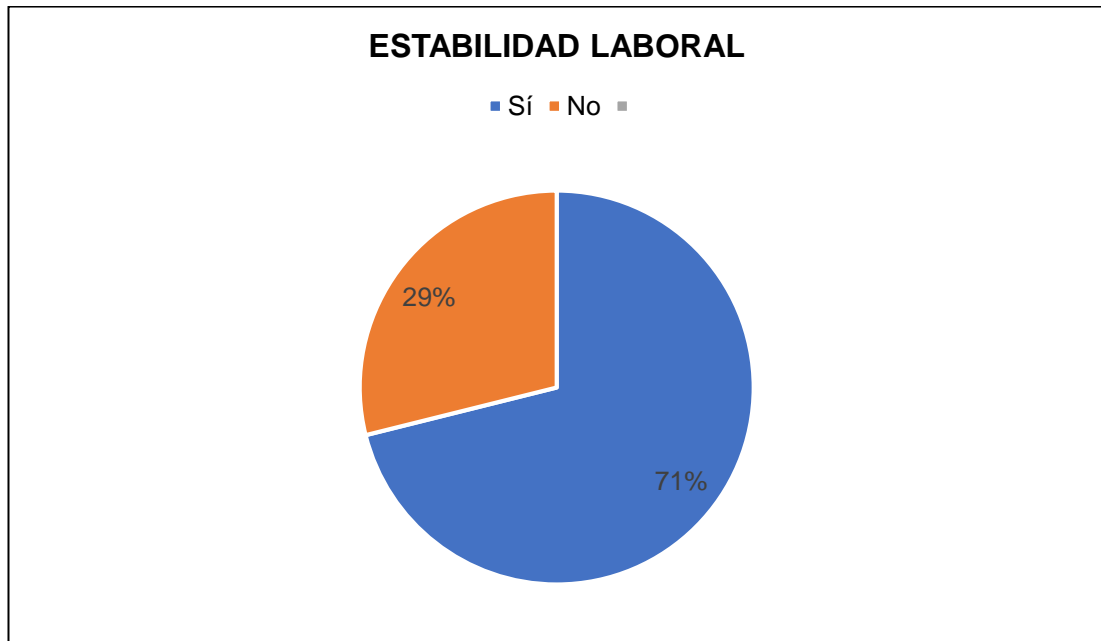


**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis:

En cuanto a las manifestaciones físicas que más se presentan en el síndrome de Burnout de acuerdo a la fundamentación conceptual, los docentes encuestados refieren que la tensión muscular es la que más se manifiesta representada con un 25%, seguida por fatiga con un 20%, un 18% expreso sentir cefalea, un 13% insomnio y cabe destacar que un 24% refiere no sentir ninguna manifestación física.

## GRÁFICO N°16



**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

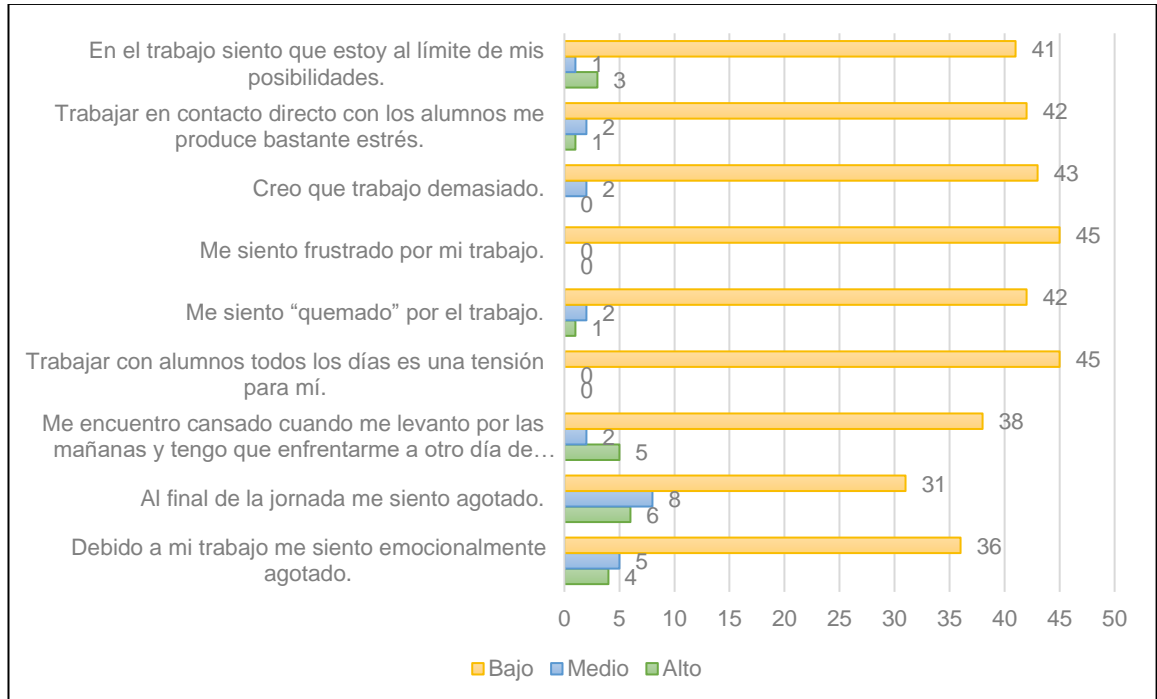
### Interpretación y análisis

Un factor muy importante que se debe tener en cuenta de acuerdo a estudios es la estabilidad que siente la persona en su trabajo, ya que el hecho de pensar en una posibilidad de desempleo puede llegar a alterar a la persona y se puede producir el síndrome Burnout, de la población encuestada tenemos que el 71% de los encuestados refiere sentirse estables en su trabajo, mientras que el 29% expresa no sentir una estabilidad laboral.



## GRÁFICO N°17

### CANSANCIO EMOCIONAL



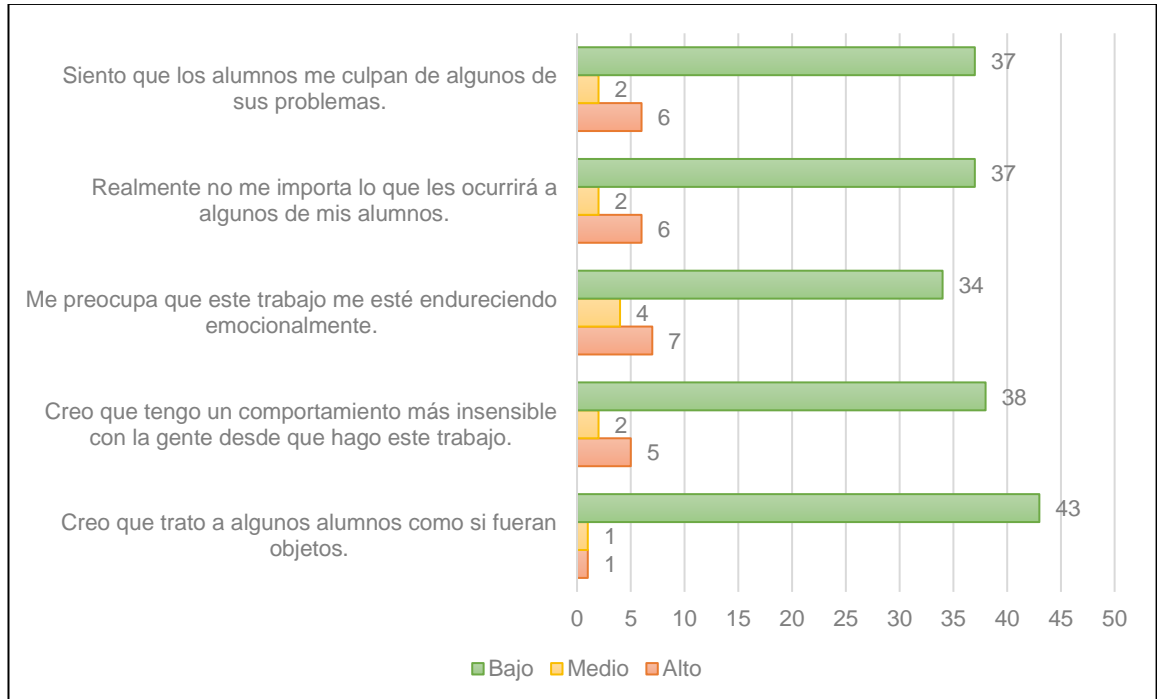
**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

En este gráfico se puede observar la subescala de cansancio emocional tomada de la escala de Maslach para docentes, en la que se califican 9 ítems donde más de 31 de los 45 encuestados refirió bajo nivel de síndrome de Burnout, respondiendo 0=nunca, 1=alguna vez al año, 2=una vez al mes y 3=algunas veces al mes en cada ítem. Por lo menos 8 de los encuestados refirió un nivel medio de síndrome de Burnout, al responder 4=una vez a la semana en cada ítem y al menos 6 de los encuestados presenta un alto nivel de síndrome de Burnout al haber respondido 5=varias veces a la semana y 6= diario de los enunciados de la escala.

## GRÁFICO N°18

### DESPERSONALIZACIÓN



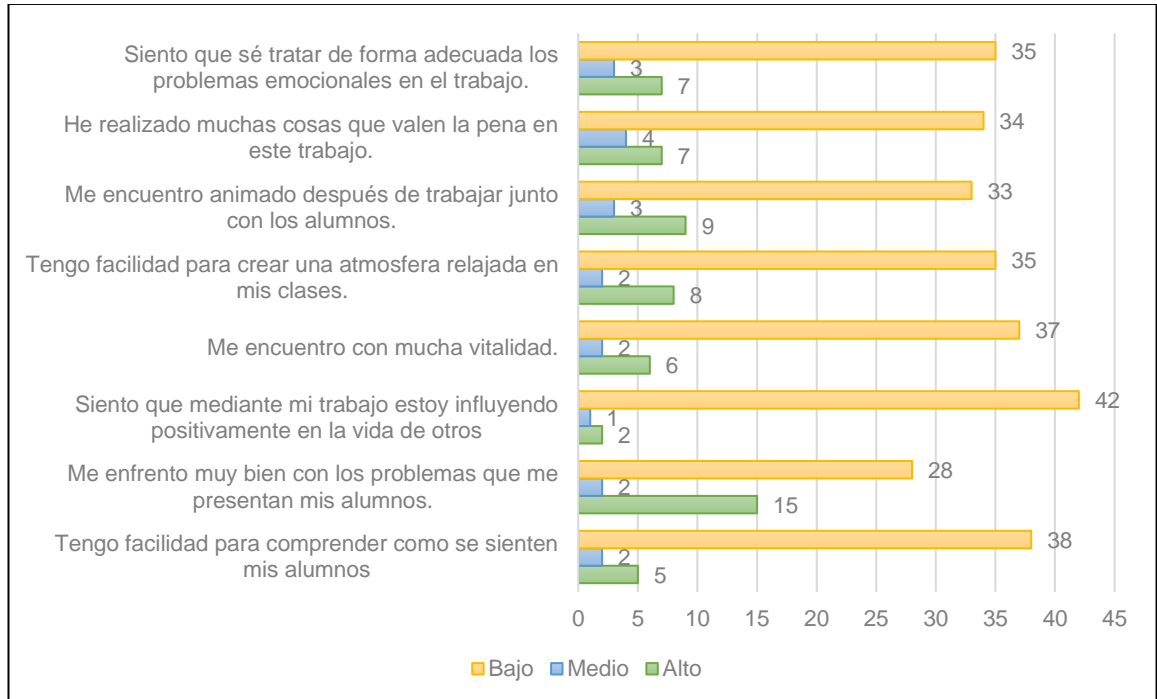
**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

En este gráfico se puede observar la subescala de despersonalización tomada de la escala de Maslach para docentes, en la que se califican 5 ítems donde más de 34 de los 45 encuestados refirió bajo nivel de síndrome de Burnout, respondiendo 0=nunca, 1=alguna vez al año en cada ítem. Por lo menos 4 de los encuestados refirió un nivel medio de síndrome de Burnout, al responder 2=una vez al mes en cada ítem y al menos 7 de los encuestados presenta un alto nivel de síndrome de Burnout al haber respondido 3=algunas veces al mes 4=una vez a la semana 5=varias veces a la semana y 6= diario de los enunciados de la escala.

## GRÁFICO N°19

### REALIZACIÓN PERSONAL



**Fuente:** Encuesta a docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
**Elaborado por:** Oscar Guaya y Allisson Zuñiga

### Interpretación y análisis

En este gráfico se puede observar la subescala de realización personal tomada de la escala de Maslach para docentes, en la que se califican 8 ítems donde más de 28 de los 45 encuestados refirió bajo nivel de síndrome de Burnout, respondiendo 5=varias veces a la semana y 6= diario en cada ítem. Por lo menos 4 de los encuestados refirió un nivel medio de síndrome de Burnout, al responder 4=una vez a la semana en cada ítem y al menos 15 de los encuestados presenta un alto nivel de síndrome de Burnout al haber respondido 0=nunca, 1=alguna vez al año 2=una vez al mes 3=algunas veces al mes de los enunciados de la escala.

## DISCUSIÓN

El presente estudio determinó el síndrome de burnout que sufren los docentes de la carrera de enfermería de una universidad privada en el que se utilizó la escala de Maslach para valorar las 3 dimensiones características del agotamiento crónico; el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, además de una matriz que permitió obtener datos sociodemográficos, económicos y psicológicos de la población de estudio.

Un estudio realizado en Colombia a docentes universitarios en el que se determinó el 66.6% de los docentes presento bajo nivel de cansancio emocional, el 96,66% bajo nivel de despersonalización y el 80% un nivel alto de realización personal lo que nos permite correlacionarlo con nuestro estudio en el que también se demuestran bajos niveles de cansancio emocional y despersonalización y un alto nivel de realización personal en la mayor parte de los encuestados lo que nos permite establecer que los docentes universitarios no presentan síndrome de Burnout.<sup>(22)</sup>

Sin embargo, un estudio realizado en Europa nos presenta resultados donde el 51,7% de la población de estudio siente bajo nivel de cansancio emocional, el 50% bajo nivel de despersonalización y la realización personal se promedia un 33,3% para todos los niveles, lo que se contrasta con nuestro estudio y podemos decir que en un contexto europeo son más propensos a sufrir agotamiento crónico.<sup>(23)</sup>

Marrau en base a su estudio señala que el síndrome de Burnout se presenta con mayor frecuencia en mujeres debido a que las condiciones laborales son menos favorables, es importante destacar que en nuestro estudio la mayor parte de encuestados son mujeres siendo representadas por un 72% un dato que es coherente ya que a lo largo de los años la profesión de enfermería ha sido constituida mayoritariamente por este sexo, sin dejar de mencionar que en los últimos años ha sido acogida por hombres.<sup>(24)</sup>

En el contexto nacional un estudio en Quito nos presenta como resultados de los encuestados el 89,5% son menores de 50 años en contraste a nuestro estudio donde la mayoría tiene más de 50 años de edad, debemos considerar que, de acuerdo a la teoría a mayor edad, la persona es más propensa a presentar síntomas de estrés.<sup>(6)</sup>

También podemos acotar que las autoras Vilaret y Ortiz de acuerdo a su estudio el 57,5% de los encuestados trabaja en ambas jornadas laborales y el 84,3% de los profesores trabaja más de 14 horas a la semana, datos que podemos comparar con nuestra investigación donde solo el 13% manifestó que labora en ambas jornadas laborales y el 47% trabaja de 4 a 6 horas diarias, este último indicador convierte a los sujetos de estudios más vulnerables a sufrir de agotamiento crónico.<sup>(6)</sup>

Otros datos a considerar de acuerdo a autores son el grado de formación profesional, la estabilidad laboral y la satisfacción laboral que la persona tiene, en diversos estudios la mayor parte cuenta con una maestría, son estables en su trabajo y se sienten satisfechos con su trabajo, y en relación a nuestra investigación el 65% es magister, el 71% se sienten estables en su trabajo y el 96% se siente satisfecho con su trabajo. Datos que son relevantes debido a que son profesionales altamente capacitados que no tienen preocupación de perder un trabajo o de realizar diariamente una actividad que no es de agrado de la persona, factores que no generarían estrés en la persona.<sup>(6)</sup>

El estudio realizado en Argentina manifiesta que la tensión laboral o la tensión psicológica puede afectar el desempeño de los trabajadores, provoca que estos se vuelvan más insensibles en su trabajo, evitan relacionarse con la gente que se encuentra a su alrededor y que no solo interfiere en el ambiente laboral sino además en diversos aspectos de la vida de cotidiana, la investigación también afirma que muchas personas no son honestas al momento de responder que síntomas emocionales y físicos les provoca el estrés.<sup>(24)</sup>

De acuerdo a lo anterior podemos recalcar en base a nuestra investigación que los docentes no refirieron sentir alguna manifestación emocional que repercuta al momento de realizar sus actividades laborales, aunque un 20% manifestó sentirse ansioso al momento de trabajar lo que podemos analizar con un estudio donde se obtienen que los niveles de ansiedad son intermedios en los docentes, siendo representados por un 35,7%.<sup>(23)</sup>

En relación a manifestaciones físicas por agotamiento crónico, en nuestro estudio un 25% expresó sentir tensión muscular al momento de ejercer sus funciones como docentes, datos que difieren con otra investigación, donde la fatiga representada por un 42,2% se encuentra como manifestación predominante al momento de ejercer docencia. Manifestaciones que son signos de alarma ya que afectan la salud del individuo.<sup>(23)</sup>

## CONCLUSIONES

Se determinó por medio de la escala de Maslach que el nivel de síndrome de Burnout que sufren los Docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en las dimensiones características del deterioro emocional, es bajo en cansancio emocional y la despersonalización y alto en realización personal y muy pocos presentan un alto nivel.

En cuanto a las características sociodemográficas de la mayoría del personal docente que podrían incidir en la aparición del síndrome de Burnout tenemos que son personas mayores de 50 años, de sexo femenino, aunque se debe destacar que el hecho de que estén casadas(os), vivan en áreas urbanas con su pareja e hijos, ayudan a disminuir el estrés.

Con respecto a factores estresantes que puedan influir en la aparición del síndrome de Burnout tenemos que la mayoría de Docentes cuentan con un alto grado de formación profesional lo que los hace más competentes a más responsabilidades, recalcando que en su gran parte tienen dos trabajos y duermen menos de 7 horas. Sin embargo, como docentes la mayor parte también respondió que su jornada laboral es de 4 a 6 horas diarias, de 4 a 5 días por semana y que solo trabajan en 1 turno y que económicamente se encuentran bien remunerados, se sienten a gusto y estables con el trabajo de docentes.

En relación a las manifestaciones emocionales que más repercuten en el síndrome de Burnout, la mayoría de docentes de la carrera de enfermería expreso no presentar ninguna. Sin embargo, en cuanto a manifestaciones físicas se refiere la mayor parte expresó sentir tensión muscular y fatiga.

## RECOMENDACIONES

### **Dirigidas a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil:**

- Fomentar este tipo de investigaciones a los alumnos, ya que a la mayoría de encuestados les pareció un tema de sumo interés y desconocían del síndrome de Burnout.
- Difundir y socializar la existencia del departamento de salud ocupacional a los docentes para que puedan canalizar los factores estresantes que se presentan en el trabajo.
- Mantener el área de profesores de tiempo completo con el equipamiento adecuado, para que los docentes puedan continuar con sus actividades en su tiempo libre y eviten llevar trabajo a casa.
- Contar con los equipos de las aulas en constante mantenimiento para evitar que los docentes tengan esperas innecesarias o no puedan seguir por la falta de algún equipo necesario.

### **Dirigidas a los docentes de la carrera de enfermería:**

- Deben de aprender estrategias de relajación que puedan aplicar en su vida diaria, ya que llevan un ritmo de vida acelerado que tarde o temprano puede afectar su salud.
- No descuidar otros aspectos de la vida cotidiana puesto que las buenas relaciones interpersonales ayudan a afrontar problemas.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Izquierdo FM. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica [Internet]. Editorial Académica Española; 2012. Disponible en: [https://www.academia.edu/9947494/Manual\\_de\\_Riesgos\\_Psicosociales\\_en\\_el\\_trabajo\\_Teor%C3%ADa\\_y\\_Pr%C3%A1ctica](https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica)
2. Extrema N, Fernández P, Dúran A. Inteligencia emocional y burnout en profesores [Internet]. [España]: Universidad de Málaga; 2003. Disponible en: [http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF5burnout\\_en\\_profesores.pdf](http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF5burnout_en_profesores.pdf)
3. Cabanyes J. La salud mental en el mundo de hoy. EUNSA. España: Universidad de Navarra; 2015.
4. Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en América Latina [Internet]. MercosurABC. 2009 [citado 04 de diciembre de 2017]. Disponible en: <http://www.mercosurabc.com.ar/nota.asp?IdNota=2069>
5. Mitchell C. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades | OPS OMS [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016 [citado 07 de diciembre de 2017]. Disponible en: [http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es](http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es)
6. Vilaret Serpa A, Ortiz Imbaquingo Á. Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. Eidos. 1 de enero de 1970;(6):36.
7. Arís Redó N. El Síndrome de Burnout en los docentes. Electron J Res Educ Psychol [Internet]. 2009 [citado 10 de diciembre de 2017];7(18). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=293121945012>

8. Ramírez LCB, Ortega MLM, Villamizar PXR, Leiton KGGS. Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Docentes Universitarios. Rev Iberoam Psicol Cienc Tecnol. 30 de junio de 2009;2(1):21-30.
9. Álvarez RF. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. 2011;(160):4.
10. Botella L. La construcción social del burnout en la profesión docente. 2002;26.
11. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 15 de septiembre de 2010;0(112):42.
12. Gracia TJH, Varela OET, Zorrilla DMN, Olvera AL. El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. 2007;19.
13. Bustamante E, Bustamante F, González G, Bustamante L. El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. Med Segur Trab. junio de 2016;62(243):111-21.
14. Francia MAG, Llontop MIR. Dimensiones del Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un Hospital de Chiclayo, 2014 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. Disponible en: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/331/1/TL\\_GomezFranciaMaria\\_RuizLlontopMiriam.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf)
15. Cialzeta JR. El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes [Internet]. [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba; 2017. Disponible en: [http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta\\_jorge\\_raul.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf)
16. Maslach C, Jackson S, Seisdodos. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes [Internet]. 1997. Disponible en:

<https://psicoed.wikispaces.com/file/view/Cuestionario+de+Burnout+de+Maslach+para+docentes.pdf>

17. Cárdenas CCJ. Síndrome de Burnout en Internos de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo 2013-2014 [Internet]. [Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014. Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3532/Jaime\\_cc.pdf;jsessionid=87CEF69C8AA8D0EB1CB7328CF308E61B?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3532/Jaime_cc.pdf;jsessionid=87CEF69C8AA8D0EB1CB7328CF308E61B?sequence=1)
18. Silvero Miramón M. Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. 2007 [citado 02 de enero de 2018]; Disponible en: <http://dadun.unav.edu/handle/10171/9010>
19. Sanchez ED. Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales [Internet]. [España]: Universidad de la Rioja; Disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000978.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf)
20. Barona EG, Jiménez JCR. Estrategias de prevención e intervención del «burnout» en el ámbito educativo. *Salud Ment.* 2005;28(5):7.
21. Rodríguez ME, De León LA, Alonso ME, Gonzalez M. Vulnerabilidad al estrés y burnout en enfermería. [Internet]. 2005 [citado 06 de enero de 2018]. Disponible en: <https://psiquiatria.com/estres-62/vulnerabilidad-al-estres-y-burnout-en-enfermeria/>
22. González Ruiz G, Carrasquilla Baza D, Latorre de la Rosa G, Torres Rodríguez V, Villamil Vivic K. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Rev Cuba Enferm.* diciembre de 2015;31(4):0-0.
23. Águila Otero A. El síndrome de Burnout en profesores: relación con el trabajo emocional y el tecnoestrés. 24 de julio de 2015 [citado 08 de enero de 2018]; Disponible en: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/33958>
24. Marrau MC. El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundam En Humanidades.* 2004;(10):53-68.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N°1 PERMISO PARA EJECUCIÓN DEL ESTUDIO**

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**AUTORIZADO**  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
Dr. Gustavo Ramírez Amat  
DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
DECANATO  
RECEBIDO  
TRÁMITE N°  
18 DIC 2017  
SARITA LOJA CHANGO  
HORA: 16h 52

Guayaquil, 14 de diciembre / 2017

1

2 MGS. Gustavo Ramirez Amat

3 DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS

4 En su despacho.

5

6 De mi consideración:

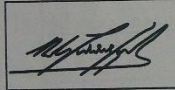
7 Yo, Allison Annabel Zuniga Arias con C.I. 0940630858 y

8 Oscar Javier Guaya Rodriguez con C.I. 0930795885 estudian

9 tes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Cató

10 lica de Santiago de Guayaquil.

Serie  
0921919

  
Autorizado

\$ 1.25  
U. C. S. G.

12

13 Concedares de su espíritu de colaboración en lo que a

14 Docencia se refiere; nos permitimos solicitar a Usted, la res

15 pectiva autorización para realizar el trabajo de titulación

16 con el tema "Síndrome de Burnout en Docentes de Enfer

17 mería de una Universidad en la Ciudad de Guayaquil" duran

18 te el periodo de diciembre del 2017 a febrero del 2018, en

19 la institución que usted dirige.

20

21 En el proceso de elaboración y recolección de datos (encues

22 tas/Observación Directa) del presente estudio; se guardara

23 en todo momento la privacidad necesaria para salvaguar

24 dar la identidad de los sujetos estudiados, exceptuando



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N°2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

		CRONOGRAMA																			
		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
ACTIVIDADES		Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana1	Semana2	Semana3	Semana4
		1	Presentación del anteproyecto																		
2	Designación del tutor																				
3	Aprobación del tema																				
4	Investigación científica																				
5	Elaboración Capítulo I																				
6	Elaboración Capítulo II																				
7	Elaboración Capítulo III																				
8	Recolección de datos																				
9	Análisis de resultados																				
10	Discusión																				
11	Conclusiones y recomendaciones																				
12	Referencias Bibliográficas																				
13	Anexos																				
14	Entrega del Primer Borrador																				



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N°3 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_ Docente de la carrera de Enfermería, acepto participar voluntariamente en esta investigación, dirigida por **Oscar Javier Guaya Rodríguez** y **Allisson Annabel Zúñiga Arias**. He sido informado(a) de que el objeto de este estudio es **DETERMINAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

Me han indicado que tendré que responder a un cuestionario, lo cual tomara aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo proporcione en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

En vista de que he entendido el objetivo de este estudio solicito dar consentimiento a participar en dicho proyecto.

\_\_\_\_\_  
**Firma del Docente**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N°4 MATRIZ DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Tema por investigar:** Síndrome de Burnout en Docentes de la carrera de Enfermería en una universidad privada de la ciudad de Guayaquil.

**Objetivo:** Determinar el Síndrome de Burnout en el personal Docente de la carrera de Enfermería en una universidad privada en la Ciudad de Guayaquil.

**Información general:** A continuación, usted encontrara una serie de preguntas que están relacionadas al rol que usted desempeña como Docente en la carrera de Enfermería, señale con una "X" la respuesta que corresponde a las diferentes alternativas en las preguntas descritas, agradecemos su colaboración.

**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS**

**1. ¿Cuál es su edad actualmente?**

20 – 29 años \_\_\_\_\_

30 – 39 años \_\_\_\_\_

40 – 49 años \_\_\_\_\_

50 años o más \_\_\_\_\_

**2. ¿Cuál es su sexo?**

Hombre \_\_\_\_\_

Mujer \_\_\_\_\_

**3. ¿Cuál es su residencia?**

Urbano \_\_\_\_\_

Urbano-marginal \_\_\_\_\_

Rural \_\_\_\_\_

**4. ¿Cuál es su estado civil actualmente?**

Soltera(o) \_\_\_\_\_ Unión Libre \_\_\_\_\_ Unión de Hecho \_\_\_\_\_  
Casada(o) \_\_\_\_\_ Divorciada(o) \_\_\_\_\_ Viuda(o) \_\_\_\_\_

**5. ¿Con quién vive actualmente?:**

Pareja \_\_\_\_\_ Hijos \_\_\_\_\_ Familiares \_\_\_\_\_  
Amigos \_\_\_\_\_ Sola/o \_\_\_\_\_

**6. ¿Cuál es su jornada de trabajo en la Universidad?**

Matutino \_\_\_\_\_ Vespertino \_\_\_\_\_ Ambas \_\_\_\_\_

**7. ¿Cuántas horas permanece diariamente en la universidad?**

De 4 a 6 horas \_\_\_\_\_  
De 7 a 10 horas \_\_\_\_\_  
De 11 a 14 horas \_\_\_\_\_

**8. ¿Cuántos días imparte clase en la universidad semanalmente?**

De 2 a 3 días \_\_\_\_\_  
De 4 a 5 días \_\_\_\_\_  
De 6 a 7 días \_\_\_\_\_

**9. ¿Cuál es su nivel de formación profesional?**

Licenciada(o) \_\_\_\_\_ Doctor(a) \_\_\_\_\_ Magister \_\_\_\_\_  
PhD \_\_\_\_\_ Otros \_\_\_\_\_

**FACTORES ECONÓMICOS**

**10. ¿Cuántos empleos tiene actualmente?**

Uno \_\_\_\_\_ Dos \_\_\_\_\_ Más de dos \_\_\_\_\_

**11. ¿Cuál es el ingreso económico familiar con el que usted cuenta?**

\$1000-1500 \_\_\_\_\_ \$1501-2000 \_\_\_\_\_ \$2001-2500 \_\_\_\_\_  
\$2501-3000 \_\_\_\_\_ \$3001 o más \_\_\_\_\_



## FACTORES PSICOLÓGICOS

**12. ¿Se siente a gusto con su trabajo?**

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

**13. ¿Cuántas horas duerme diariamente?**

Más De 7 Horas \_\_\_\_\_

Menos De 7 Horas \_\_\_\_\_

**14. ¿Cuál de las siguientes manifestaciones emocionales ha sentido usted en su trabajo?**

Ansiedad \_\_\_\_\_

Depresión \_\_\_\_\_

Desmotivación \_\_\_\_\_

Dificultad para tomar decisiones \_\_\_\_\_

Ninguna \_\_\_\_\_

**15. ¿Cuál de las siguientes manifestaciones físicas ha sentido usted en su trabajo?**

Tensión Muscular \_\_\_\_\_

Insomnio \_\_\_\_\_

Cefalea \_\_\_\_\_

Fatiga \_\_\_\_\_

Ninguna \_\_\_\_\_

**16. ¿Tiene estabilidad en su trabajo?**

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

## ANEXO N°5 ESCALA PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Al responder el test se pide seriedad. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales. A continuación, señale con una “X” la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

<i>Por favor, señale la casilla que considere la más adecuada</i>	Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos							
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							

8. Me siento "quemado" por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Creo que trabajo demasiado.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							

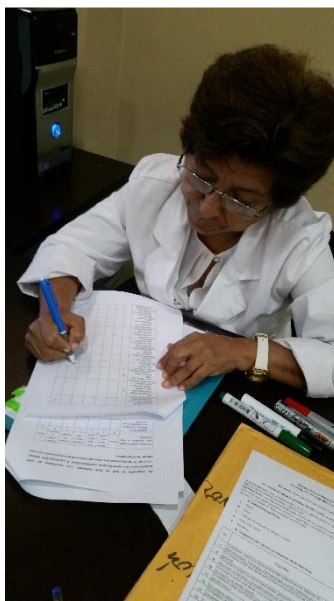
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							
<b>Elaborado por:</b> Oscar Guaya Rodríguez y Allisson Zúñiga Arias. Escala tomada de Maslach. <sup>(16)</sup>							

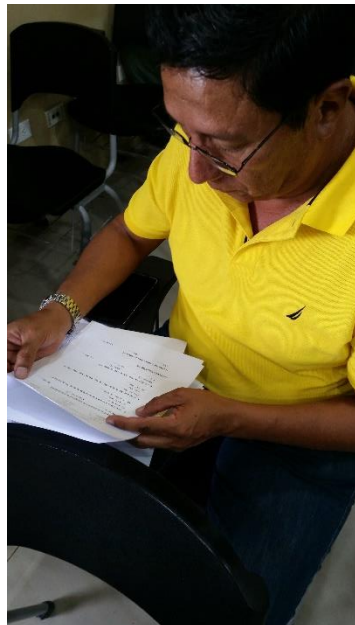


**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N°6 FOTOS**

**Encuesta dirigida al personal docente de la carrera de enfermería**







**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **OSCAR JAVIER GUAYA RODRÍGUEZ**, con C.I.: 0930795885 autora del trabajo de titulación: **SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**. Previo a la obtención del título de licenciado en enfermería en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **05 de marzo de 2018**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **OSCAR JAVIER GUAYA RODRÍGUEZ**

C.I.: **0930795885**



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**

Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **ALLISSON ANNABEL ZUÑIGA ARIAS**, con C.I.: 0940630858 autora del trabajo de titulación: **SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**. Previo a la obtención del título de licenciado en enfermería en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **05 de marzo de 2018**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **ALLISSON ANNABEL ZUÑIGA ARIAS**

C.I.: **0940630858**





## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Síndrome de Burnout en Docentes de la carrera de Enfermería de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil		
<b>AUTOR(ES)</b>	Guaya Rodríguez Oscar Javier Zuñiga Arias Allisson Annabel		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dra. Pérez Licea, Amarilis Rita. MGs Lic. González Osorio, Cristina Virmane. MGs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Ciencias Médicas		
<b>CARRERA:</b>	Enfermería		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciatura en Enfermería		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	07 de marzo del 2018	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	69
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Salud y bienestar humano: Salud Ocupacional		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Síndrome de Burnout, docentes, enfermería, factores estresantes, manifestaciones emocionales.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras): El síndrome de Burnout se define como una respuesta inapropiada al estrés crónico. En la actualidad, se considera como una de las enfermedades de mayor repercusión en el mundo que afecta al ser humano y a su círculo social. El objetivo de este estudio fue determinar el Síndrome de Burnout en los docentes de la carrera de Enfermería de una universidad privada en la ciudad de Guayaquil. Esta investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo, prospectivo y de enfoque transversal. La población fue los 64 docentes donde se obtuvo una muestra de 45 personas para el estudio. Se utilizó como instrumento una matriz de recolección de datos y la escala de Maslach para medir el síndrome de Burnout en docentes. Donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 38% de los encuestados son personas mayores de 50 años, el 73% son de sexo femenino, el 44% están casadas(os), el 96% viven en áreas urbanas, el 36% convive con su pareja e hijos. La mayoría trabaja en jornada matutina, en un horario de 4 a 6 horas diarias de 4 a 5 días a la semana. De acuerdo a las manifestaciones clínicas el 31% refirió no sentir ninguna, en cuanto a la manifestación física que prevalece representada con un 25% es tensión muscular. Como consideraciones finales podemos decir que los docentes presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0996811436  0982030067	E-mail: oscar.jgr.1991@hotmail.com  allisson_annabel01@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Holguín Jiménez Martha Lorena MGs.		
	<b>Teléfono:</b> +593-993142597		
	<b>E-mail:</b> martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			