



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

TEMA:

Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.

AUTORAS:

**González Castro, Mirta Catherine
Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena

Guayaquil, Ecuador

01 de septiembre del 2023



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 **González Castro, Mirta Catherine y Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana**, como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**.

f. _____

Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena
TUTORA

f. _____

LCDA. MENDOZA VINCES, ÁNGELA OVILDA. MGS.
DIRECTORA DE LA CARRERA

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023



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

Declaración de Responsabilidad

Yo, **González Castro, Mirta Catherine**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA DE 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

AUTORA

González Castro Mirta Catherine



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

Declaración de Responsabilidad

Yo, **Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA DE 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 mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

AUTORA

f. _____

Jiménez Vivar Jennifer Tatiana



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

Autorización

Yo, **González Castro, Mirta Catherine**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

AUTORA

González Castro Mirta Catherine



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

Autorización

Yo, **Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios es de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

AUTORA

f. _____

Jiménez Vivar Jennifer Tatiana

REPORTE DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tesis Plagio

0%
Similitudes

< 1% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Tesis (PLAGIO).pdf
ID del documento: 71be3e2a8b6c279afdc2340d8520450a61e49468
Tamaño del documento original: 1,32 MB
Autor: Jennifer Jiménez

Depositante: Jennifer Jiménez
Fecha de depósito: 4/9/2023
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 4/9/2023

Número de palabras: 18.064
Número de caracteres: 124.515

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10096/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-430.pdf 59 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (716 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16629/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-639.pdf 87 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (541 palabras)
3	localhost Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral ... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/18202/3/T-UCSG-PRE-FL-CPO-341.pdf.txt 79 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (483 palabras)
4	localhost Síndrome de Burnout en estudiantes del primer año en la carrera de e... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/10090/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-424.pdf.txt 47 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (441 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19130/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-761.pdf 30 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (369 palabras)

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

Sylvia Hidalgo

.....
Lic. Mgs. Sylvia Hidalgo Jurado
DOCENTE

Agradecimiento

Agradezco principalmente a DIOS por su AMOR INCONDICIONAL y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante ante muchas adversidades porque sin su misericordia yo no hubiera culminado esta etapa en mi vida.

Agradezco a ti Gordo, ALEX, que desde que empecé mis estudios en esta universidad, en la que jamás pensé estar, y usted si lo pensó, pero claro en otras carreras más costosas, que yo no quise, y aunque estuvimos en desacuerdo, siempre me apoyaste desde el inicio al final, obvio jamás lo supiste.

Y aunque pasé susto, angustia, coraje y peleas para que no te enteres de la carrera a la cual dijiste que no, ante todo eso, muchas gracias.

Gracias a Mí, que me costó lágrimas, inseguridad, tristeza, dudas, cansancio, agotamiento físico y mental, desanimo, que lo quise dejar todo muchas veces, y aun así con largas noches de estudios, amanecidas, atardeceres, madrugadas, y con la poca experiencia en la rama de la medicina, terminé de escalar, escalar, escalar, escalar, escalar, escalar, y al fin alcanzar a donde jamás pensé llegar.

Gracias a mi Bollito, Ney G y mi hijo perruno CHICOCHI, por su sincera compañía a altas horas de la noche mientras terminaba mis deberes, lecciones, exposiciones etc. Como no amarte, si eres y serás mi fiel amigo.

Agradezco a mi familia, hermanos sobrinos, vecinos, porque fueron un pilar muy importante, a Liss y Javi por la amistad y hermandad, por esos apoyos desde inicio de la carrera, y al fin graduarnos los tres.

Gracias a mis docentes, Mgt Martha Olguín y mi tutora Sylvia Hidalgo, por la ayuda y la paciencia brindada en el proyecto de nuestra tesis.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por permitirme formarme con rectitud y valores como profesional de salud

Gracias al hospital IESS Ceibos norte, a los auxiliares, licenciados y pacientes, en la cual formaron parte de mis conocimientos alcanzados.

Mirta Catherine González Castro

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por amarme y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante ante muchas adversidades porque sin su amor yo no estaría donde estoy.

Agradezco a mi tía María Vivar Correa por darme la oportunidad de volar a otros horizontes, ayudarme hacer una persona de valores correctos y extendiendo sus manos y abriendo su corazón para apoyarme constantemente con amor infinito. Gracias por estar en los momentos más duros de vida y ahora en los momentos más felices como es la culminación de la Carrera y futura Licenciada en Enfermería.

Agradezco a mis hermanos Katherine Chuya Vivar, Doménica Chuya Vivar y Geanpierre Chuya Vivar por haberme acompañado en esas noches largas de estudio en donde las horas eran eternas, pero el sacrificio tenía su recompensa. Gracias por esas por estar a mi lado y darme fuerzas a pesar que hubo muchas peleas siempre estuvieron dispuestos a colaborar.

Agradezco a mi Tía Rosa Vivar Correa y a mi mamá Rocío Vivar Correa por haber por haberme brindado su amor y apoyo en los momentos difíciles de vida, por lo tanto, se muy bien que este logro tan importante para mí será igual para ustedes.

Agradezco a mi familia por sido pilar muy importante en el trayecto de mi carrera y amigos que aportaron mucho en mi vida como lo son: German Tigrero Rosero, Patricia Sellan Bermúdez, Juan Romero Diaz y Cristhian Salas Ríos por brindarme su amor incondicional, apoyo y por sobre todo paciencia en este camino, incluso cuando ya no tenía ganas de seguir ahí estaban sus consejos.

Agradezco a mi tutora Lic. Sylvia Hidalgo Jurado, MSC. por la ayuda y la paciencia brindada en el proyecto de nuestra tesis, y finalmente a la UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL, por abrirme las puertas para formarme con rectitud y valores como profesional de la salud.

Jennifer Tatiana Jiménez Vivar

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro inesperado, inmerecido, y muy importante con toda mi vida a JAH, quien ha sido el motor principal en mi vida, sin él nada hubiera logrado ni alcanzado

Esta tesis la dedico a esos dos ángeles bellos que tengo en el cielo, mamá Alba Calendaría Castro Chávez y J.Alexander.R.Paredes Alex, quien fue un constante respaldo en mi trayectoria académica. Que, sin su consentimiento, ni aprobación, pero su gran amor conmigo y su importante apoyo económico han sido esenciales para alcanzar esta meta en mis estudios.

A mi papá, Félix González Becerra y familia, le dedico un especial reconocimiento por su inquebrantable apoyo a lo largo de este proceso. Su presencia ha sido mi constante motivación e inspiración, impulsándome a esforzarme y superarme cada día más.

Mirta Catherine González Castro

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con mucho amor y cariño a mi Tía María Vivar por ser como una madre por estar conmigo en las buenas y en las malas incluso cuando pensaba que yo no podría ella creyó en mí y me dio la oportunidad de ser alguien en la vida aportando su confianza, sabiendo que un día obtendría un título universitario de Licenciada en Enfermería y a mi tía Rosa Vivar, a mi mamá y a mis hermanos por su amor, sacrificio y esfuerzo infinito que me brindaron.

Jennifer Tatiana Jiménez Vivar



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

Tribunal de Sustentación

f. _____

LCDA. ÁNGELA OVILDA, MENDOZA VINCES, MSC.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA. MARTHA LORENA, HOLGUÍN JIMÉNEZ, MSC.
COORDINADORA DEL ÁREA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

LCDA. JULIA GARRIDO
OPONENTE



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

Calificación

Índice

Contenido	
Certificación	2
Declaración de Responsabilidad.....	3
Autorización	5
Reporte de Urkund.....	7
Agradecimiento	VIII
Dedicatoria.....	X
Tribunal de Sustentación	XII
Calificación.....	XIII
Índice de figuras.....	XVI
RESUMEN.....	XVII
ABSTRACT.....	XVIII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	6
1.2. JUSTIFICACIÓN	7
1.3. OBJETIVOS	8
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
CAPÍTULO II.....	9
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	13
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	13
2.2.2. Factores de riesgo	16
2.2.3. Manifestaciones del Síndrome de Burnout.....	18
2.2.4. Instrumentos de evaluación	20
2.2.5. Inventario Burnout de Maslach (MBI)	21
2.3. MARCO LEGAL	24
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	24

2.3.3. Ley Orgánica de Salud	25
2.3.4. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida.....	26
CAPÍTULO III.....	27
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
3.1. Tipo de estudio.....	27
3.2. Población y muestra.....	27
3.3. Criterios de inclusión y exclusión	27
3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos	28
3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano	28
3.7. Variables Generales y Operacionalización.....	28
4. Presentación y Análisis de Resultados	30
5. DISCUSIÓN.....	39
6. CONCLUSIONES	42
7. RECOMENDACIONES.....	43
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

Índice de figuras

Figura No. 1 Distribución porcentual de docentes por sexo.....	30
Figura No. 2 Distribución porcentual de docentes por edad	31
Figura No. 3 Distribución porcentual de docentes por tiempo de servicio ..	32
Figura No. 4 Distribución porcentual de docentes por nivel académico.....	33
Figura No. 5 Distribución porcentual de docentes por sitios de trabajo	34
Figura No. 6 Distribución porcentual de docentes por agotamiento emocional	35
Figura No. 7 Distribución porcentual de docentes por despersonalización.	36
Figura No. 8 Distribución porcentual de docentes por realización personal	37
Figura No. 9 Distribución porcentual de docentes por Síndrome de Burnout	37

RESUMEN

El Síndrome de "Burnout" se considera como un complejo estado emocional que se origina debido a una sobrecarga de estrés, lo cual con el tiempo puede impactar de manera significativa en la realización personal, la despersonalización y el agotamiento emocional del personal docente. **Objetivo:** Analizar las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023. **Metodología:** descriptivo, cuantitativo, prospectivo, de corte transversal. **Población:** 36 docentes de la carrera de enfermería de la UCSG. **Técnica:** Encuesta, **Instrumento:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. **Resultados:** En relación a las características, se identifica que un 69% de los docentes son mujeres, mientras que un 47% tiene edades de 30 a 39 años. Además, un 31% cuenta con 1 a 3 años de experiencia docente, siendo el 47% poseedor de un grado académico de Magíster y trabajando en un solo sitio. Al emplear el Inventario de Maslach, se destaca que un 50% de los docentes exhibe un nivel alto de agotamiento emocional, un 53% reporta un nivel alto de despersonalización, y un 50% manifiesta un nivel alto de baja realización personal. **Conclusión:** Dentro de la totalidad de docentes en la carrera de enfermería, se puso de manifiesto a través del Inventario de Maslach que el 44% tenía un nivel intermedio de Síndrome de Burnout. Resulta imperativo implementar medidas para fomentar la creación de entornos que alivien el estrés y promuevan el bienestar docente.

Palabra clave: Síndrome de Burnout, análisis, personal docente, carrera de enfermería.

ABSTRACT

The "Burnout" Syndrome is considered as a complex emotional state that originates due to an overload of stress, which over time can have a significant impact on personal fulfillment, depersonalization and emotional exhaustion of teaching staff. **Objective:** To analyze the dimensions of Burnout syndrome in the teaching staff of the Santiago de Guayaquil Catholic University of the nursing career, period October 2022 to February 2023. **Methodology:** descriptive, quantitative, prospective, cross-sectional. **Population:** 36 professors of the nursing career of the UCSG. **Technique:** Survey, **Instrument:** Maslach Burnout Inventory Questionnaire. **Results:** In relation to the characteristics, it is identified that 69% of teachers are men, while 47% are between 30 and 39 years old. In addition, 31% have 1 to 3 years of teaching experience, with 47% holding a Master's degree and working in a single location. When using the Maslach Inventory, it stands out that 50% of the teachers show a high level of emotional exhaustion, 53% report a high level of depersonalization, and 50% show a high level of low personal fulfillment. **Conclusion:** Within the totality of teachers in the nursing career, it was revealed through the Maslach Inventory that 44% had an intermediate level of Burnout Syndrome. It is imperative to implement measures to encourage the creation of environments that relieve stress and promote teacher well-being.

Key word: Burnout syndrome, analysis, teaching staff, nursing career.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de "Burnout" es un estado emocional que acompaña a una sobrecarga de estrés y que eventualmente impacta la motivación interna, actitudes y la conducta. La mejor traducción para "Burnout" es "fundirse"(1). También se le ha denominado "Síndrome de Agotamiento por Estrés" y se trata de un fenómeno que no es nuevo, pero que tiende a agravarse con el avance tecnológico. Este síndrome se ha descrito como: agotamiento emocional, discomfort somático, sentimientos de alienación, pérdida de motivación y sensación de fracaso, producto de excesivas demandas de energía, fuerza y recursos(2).

Señalan Maslach y Jackson que es "un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal". Más tarde añaden estas autoras que el Síndrome de Burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo, donde los síntomas dominantes de esta respuesta están caracterizados por la presencia de un agotamiento abrumador, sensaciones de cinismo en el trabajo y un sentido de ineficacia y carencia de la realización personal(3).

La Organización Mundial de la Salud, considera que el estrés laboral es una epidemia global. Es el único peligro ocupacional que puede afectar a todos los trabajadores, como es el caso de los docentes, ya que genera alteración del estado de salud, disminución de productividad, aumento de enfermedades y accidentes(4). Es de aquí la importancia, debido al aumento de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones universitarias, mermando por consiguiente en su salud física, deterioro de sus capacidades, sentimiento de fracaso e insatisfacción laboral(5).

El presente proyecto tiene como propósito es analizar las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de

enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023. La metodología a utilizar será de tipo descriptiva, prospectiva y transversal, aplicando como instrumento un cuestionario de preguntas en base al Inventario Burnout de Maslach, para conocer la naturaleza de este problema, determinando el agotamiento, la despersonalización y la realización personal, proporcionando así datos importantes sobre el impacto en el bienestar de los docentes.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, siendo un síndrome caracterizado por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado(6). La Organización Mundial de la Salud define la salud ocupacional como el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los docentes universitarios(7).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que el Síndrome de Burnout altera negativamente a la salud psicológica y física de los docentes universitarios, y la eficacia de las entidades para las que trabaja. Hoy en día el 58% de las instituciones a nivel mundial identificaron un incremento importante de este problema, es un fenómeno progresivo por las consecuencias que existen: ausentismo, menos dedicación al trabajo y caída en la productividad(8).

En el contexto europeo, el agotamiento físico y el estrés es cada vez más común. La prevalencia del agotamiento es un problema real y una amenaza para los sistemas educativos. Altos niveles del Síndrome de Burnout, han sido reportados en Europa, Asia y América del Norte. Un estudio transversal multicéntrico, que involucró 23.159 docentes universitarios, reportó altos niveles del Síndrome de Burnout, así Inglaterra 42%, Irlanda 41%, Polonia 40%, Alemania 30%, España 29%, Bélgica 25%, Noruega 24%, Finlandia 22%, Suiza 15% y Holanda 10%(9).

En América Latina se ha detectado en el 2018, que el Síndrome de Burnout tiene una frecuencia que oscila entre 2.1% y 76%, las mismas que se encuentran dentro del rango a nivel mundial, sin embargo, dentro del contexto

latinoamericano las horas tiene una sobrecarga, además de la no existencia de medidas preventivas de agotamiento emocional, siendo estos factores que contribuyen en su aumento en las instituciones universitarias(10). En el 2019 se identificó que hay un amplio rango de estrés laboral en docentes, tras un estudio de siete años se determinó que existe una prevalencia elevada del agotamiento emocional conjuntamente con la despersonalización (45.88) además una baja prevalencia en realización personal(11).

En un estudio desarrollado en México, se obtuvo que la mayoría de docentes universitarios se comprobó la existencia del Síndrome de Burnout, mostrando un estado alto de agotamiento debido a la carga laboral, lo cual es un primer síntoma del Síndrome de Burnout; a su vez reflejan algunas actitudes pesimistas o negativas que se deben corregir, por lo tanto no se sienten motivados en lograr objetivos, reflejando un sentimiento de falta de progres, o esto debido a que sus demandas exceden su capacidad para atenderla de forma competente(12).

En Ecuador, a través de un artículo publicado sobre un estudio desarrollado en Manabí, se destacó la falta de realización personal en los docentes de una universidad pública ecuatoriana ($40,77 \pm 8,48$), sin diferencias entre sexos, pero en cuanto a la edad, los docentes de hasta 50 años presentaron dimensión de agotamiento emocional ($p < 0,05$). No hubo predominio de niveles altos para la tríada del Síndrome de Burnout, no obstante, hubo casos de docentes titulares con las tres dimensiones altas. Es así, como los docentes, perciben altamente falta de realización personal, específicamente en docentes titulares, recomendándose su intervención y así promover la salud del profesor universitario y por ende un buen desempeño(13).

En la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se ha podido observa que los docentes en diversas ocasiones presentan agotamiento, cansancio físico y emocional; viéndose afectados por problemas psicosociales como: Inestabilidad laboral, sin embargo, el rol como docente los exponen a riesgos

inéditos como son: habilidades específicas, expectativa profesional, condiciones de trabajo, promoción, tipo de tareas, relaciones laborales, formas de organizar el trabajo etc. Las múltiples actividades que desarrollan los docentes incrementan el riesgo de presentar repercusiones que afectarían incluso su vida personal; generando faltas por enfermedad, ausentismos, renunciaciones, entre otras cosas. Todo esto afecta de manera directa al docente que presenta en lo posterior problemas de estrés y riesgos psicosociales, debido a que desarrollan su trabajo en un entorno donde la necesidad de una respuesta pronta e inmediata es inherente al puesto.

1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Qué dimensiones del Síndrome de Burnout se presentan en el personal docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de enfermería?
- ¿Cuáles son las características que presenta el personal docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de enfermería?
- ¿Existe agotamiento emocional en el personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?
- ¿Existe despersonalización en el personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?
- ¿Existe realización personal en el personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la presente investigación se justifica en que el docente, es la persona que se encarga del proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, esto lo complementa con la formación integral, es por ello que debe contar con las mejores condiciones laborales, libres de estrés, cansancio físico y emocional. Con los constantes cambios que se ha generado en estos últimos años en el sistema educativo la presión es más evidente, por lo que el objetivo de esta investigación es analizar las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.

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, 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.

La relevancia de esta investigación radica en que servirá para determinar cada una de las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de la carrera de enfermería, que puede estar afectando en la calidad de su trabajo, contribuyendo a un mejor desempeño laboral, brindando una atención de calidad y calidez. A su vez, es original, debido a que dentro de esta institución universitaria no se han realizado estudios previos enfocados en este síndrome, que puede conllevar a graves consecuencias físicas y psicológicas provocando ansiedad y depresión lo cual dan origen a numerosas bajas laborales.

Además, será de beneficio para la institución, ya que la Universidad Católica Santiago de Guayaquil podrá obtener información con resultados confiables sobre situaciones que forman parte del síndrome burnout. Por ello se incentiva

el desarrollo de estrategias de afrontamiento en el estrés de los docentes que mejoren las condiciones que integran el entorno laboral. De esta manera los docentes podrán trabajar adecuadamente en cada uno de los entornos de esta institución, para que de esta forma el alumno pueda recibir educación de calidad y además que el estudio sirva como referencia bibliográfica para futuros investigadores.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Caracterizar al personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Determinar el agotamiento emocional en el personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Describir la despersonalización del personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Detallar la realización personal del personal docente de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En una investigación desarrollada por Tito y Torres(14), en el 2022 en Perú, que tuvo como objetivo determinar los predictores del síndrome de burnout entre docentes de la facultad de medicina. Estudio transversal aplicado a 262 docentes. Entre los resultados, destacan que los resultados arrojaron una prevalencia baja de burnout (79.4%) en los docentes encuestados. En las dimensiones, agotamiento (43.5%) y cinismo (60.3%) la escala es baja, mientras que la eficacia profesional es alta (46.6%). Por lo que concluye que el síndrome de burnout fue influenciado significativamente por el género y grupo etario en todas las dimensiones valoradas con mayor prevalencia en docentes mayores de 54 años y masculinos. Sin embargo, se observó una proporción minoritaria de 8% en docentes menores de 36 años de ambos géneros; esto indica que se deben aplicar medidas para minimizar el crecimiento porcentual con base en los años de servicio docente.

De igual manera, en el estudio llevado a cabo por Anzules y otros(15) en el 2022, con el objetivo de evaluar el síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad del Ecuador. Investigación descriptiva, transversal, de campo y prospectiva, enfocada en 53 docentes. En los resultados indican que prevalecieron las mujeres (73,6%), mayores de cincuenta años (52,8%). Destacó la falta de realización personal (40%), sin diferencias entre sexos, pero con respecto a la edad sobresalieron los menores de cincuenta años con la dimensión de agotamiento emocional. No hubo predominio de niveles altos para la tríada del síndrome de Burnout, no obstante, hubo casos de docentes titulares con las tres dimensiones altas. En conclusión, los docentes, perciben altamente falta de realización personal y se detectaron casos del síndrome de Burnout, específicamente en docentes

titulares, recomendándose su intervención y así promover la salud del profesor universitario y por ende un buen desempeño.

En un artículo desarrollado por Quero y otros(16) en el 2019, con el objetivo de determinar la incidencia factores de riesgos del síndrome de Burnout en los docentes de la práctica profesional del Departamento de Enfermería. Investigación descriptiva, de campo y de corte transversal. En los resultados indica que en cuanto, al Cansancio Emocional, el 47.8% manifestó nunca sentirse cansado ni sentir gran esfuerzo en su rol como docente, mientras que 4.3% manifestó todos los días sentirse cansado al final de la jornada de trabajo. Respecto a la despersonalización, el 82.6% manifestó que nunca ha pensado que el trabajo le está endureciendo emocionalmente, mientras que el 4.3% piensa que los alumnos lo culpan de algunos de sus problemas al menos una vez a la semana. Por su parte, en relación, a la Realización Personal, el 86.9% manifestó creer que en el trabajo consigue muchas cosas valiosas todos los días, mientras que 4.3% expreso nunca se siente con mucha energía en su trabajo.

En la publicación de una investigación realizada por Guarate y otros(17) en el 2020, que tuvo como objetivo identificar Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. Investigación cuantitativa, descriptiva, de campo y de corte transversal. Entre los resultados indican que la población estudiada no manifiesta una elevada incidencia de este síndrome, sin embargo, apuntan a una incipiente presencia del mismo ya que hubo puntuaciones en los sectores medios que actualmente no son relevantes. Concluye indicando que los docentes están en riesgo de padecer Síndrome de Burnout, ya que presentaron variaciones significativas en los aspectos agotamiento emocional y realización personal; siendo los más afectados los docentes de las carreras de estimulación temprana, medicina, terapia física y laboratorio clínico.

De igual manera en una investigación desarrollada por Guaya y Zúñiga(18) en el 2018 con el objetivo de determinar el Síndrome de Burnout en los docentes

de la carrera de Enfermería. Investigación de tipo descriptiva, cuantitativa, prospectiva y de enfoque transversal, enfocada en 45 docentes. Entre los resultados indica que 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.

Por otra parte, en una investigación realizada por Pérez(19) y otros en el 2020, con el objetivo de conocer el nivel de inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Enfermería. En cuanto a la metodología es un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Entre los resultados señala que en su mayoría eran mujeres (62,1%), titulados en Enfermería (58,6%), titulados en Medicina (17,3%). La Percepción emocional =26,59; la claridad emocional =30,13; la reparación emocional =31,55; el Agotamiento emocional =11,59; la despersonalización =1,82 y la realización personal =38,69. Se concluye que el nivel de IE de la población encuestada en este estudio es adecuado, destacando la dimensión de reparación emocional como la más positiva y la percepción emocional como la menos positiva. Respecto al BO la mayoría tiene un nivel bajo, siendo la realización personal la dimensión con más margen de mejora.

Mientras que en el artículo de Ramos y otros(20) en el 2020, el cual tuvo como objetivo analizar los factores generadores del estrés laboral y la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador. Estudio cuantitativo de tipo transversal, enfocado en docentes titulares, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory. Entre los resultados indica que el 33% de docentes percibe estrés moderado y los factores más frecuentes que generaron estrés fueron el clima

laboral y organizacional. Se presentó Síndrome de Burnout en un 7% con IC del 95%. Concluyen indicando que, según las condiciones laborales, el trabajo puede generar estrés y ser fuente de riesgo para otras patologías, por lo que se debe fomentar espacios de armonía laboral, lo que va a desencadenar en una mayor productividad y un mejor trato a los beneficiarios del servicio.

En un artículo publicado por Parra(21) en el 2023 en Perú, con el objetivo de mostrar el impacto que tiene el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los maestros de ciencias de la salud. Estudio de método revisión sistemática de artículo del del 2018 al 2022. Entre los resultados describe que los docentes de salud sí tienen una alta tendencia a padecer burnout, lo cual afecta a su desempeño final con el educando, teniendo consecuencias negativas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto concluye señalando que el Síndrome de Burnout está asociado a profesionales que realizan un servicio directo a otras personas, siendo este el caso de los docentes. Los catedráticos de las facultades de ciencias de la salud representan una población con alto riesgo para el desarrollo de estrés crónico ocupacional, debido a que, además de la interacción constante con los alumnos, la carga laboral dentro y fuera de la institución y la responsabilidad social que implica formar a profesionales que desarrollen las competencias necesarias para cuidar la salud de los demás.

2.2. MARCO CONCEPTUAL.

2.2.1. Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es un trastorno laboral que se caracteriza por la presencia de fatiga física y emocional, derivado de situaciones laborales altamente estresantes y demandantes. Las personas que lo padecen experimentan un declive gradual en su capacidad de rendimiento, lo que les impide cumplir con las expectativas laborales y sociales, por lo tanto, también es conocido como el síndrome de desgaste profesional(22).

En el año 1974, el psicólogo clínico Herbert Freudenberger utilizó el término "Burnout" durante un estudio sobre las reacciones de los voluntarios que trabajaban en hospitales de beneficencia y en instituciones de salud. Este término fue utilizado para describir un conjunto de síntomas físicos que experimentaba el personal sanitario como resultado de las condiciones laborales. El término "Burnout" es un anglicismo que puede traducirse como "estar quemado", en esencia, el término se refiere a una sensación de agotamiento físico y emocional, que puede ser el resultado de una carga laboral excesiva y demandante(22).

Es importante destacar que existen enfermedades que están relacionadas con el trabajo, es decir, trastornos de la salud que, aunque no son exclusivamente causados por el trabajo, están fuertemente influenciados por las condiciones laborales. Estas enfermedades se manifiestan en forma de patologías inespecíficas, como la fatiga general, la fatiga muscular y la insatisfacción laboral. Los indicadores más comunes de estas patologías son la tensión y el dolor muscular, el vértigo, el mareo, los síntomas cardiovasculares y los trastornos respiratorios. En resumen, estas enfermedades pueden estar relacionadas con el trabajo y pueden manifestarse de diferentes maneras, afectando negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores(23).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud señalan que la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que aborda los riesgos psicosociales y organizacionales, puede afectar el bienestar psicológico de los trabajadores y es causada por la forma en que se organiza el trabajo. Las consecuencias de estos riesgos pueden ser tanto psicológicas como físicas, por ejemplo, pueden provocar un aumento en la irritabilidad, ansiedad o agotamiento mental, y en el plano físico, algunas de las afecciones más comunes son la presión arterial alta, las contracturas musculares, el insomnio, los trastornos gastrointestinales o cardíacos. En definitiva, estos riesgos pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores(24).

Un factor de riesgo puede definirse como una característica o aspecto del entorno laboral que afecta el desempeño del trabajo y aumenta la probabilidad de que la salud de los docentes se vea afectada. Estos factores pueden ser de diferentes tipos, como mecánicos, físicos, químicos, biológicos, psicológicos o sociales, y su presencia puede poner en peligro la seguridad y el bienestar de los trabajadores. En cuanto a los factores de riesgo sociales pueden ser la discriminación, la falta de apoyo social y la violencia en el lugar de trabajo. En resumen, los factores de riesgo son un aspecto crucial a considerar en la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo en los docentes de la carrera de enfermería(25).

El estrés se caracteriza por una respuesta física y emocional frente a una situación que se percibe como un desequilibrio entre las capacidades, recursos y demandas del individuo. En el contexto laboral, el diseño y la organización del trabajo, así como el clima laboral, pueden influir en el desarrollo del estrés. Cuando las demandas del trabajo superan las capacidades o necesidades del trabajador, se puede producir estrés laboral, según la definición de la OIT. En resumen, el estrés laboral es una respuesta a una situación de desequilibrio que puede estar influenciada por varios factores relacionados con el trabajo, como el diseño, la organización y el clima laboral(25).

El síndrome de Burnout se define por una actitud negativa hacia el trabajo y las personas con las que se trabaja. Esta condición puede llevar a la persona afectada a recurrir a sustancias como el alcohol y otras drogas, además de tener sentimientos de pesimismo, apatía, falta de motivación y baja implicación laboral. También puede presentarse irritabilidad, excesiva preocupación por el bienestar laboral, tendencia a culpar a los usuarios o el sistema por los fracasos, resistencia al cambio y baja creatividad. En resumen, el síndrome de Burnout se manifiesta a través de diversas actitudes y comportamientos negativos hacia el trabajo y puede estar relacionado con el uso de sustancias, falta de motivación, irritabilidad y preocupación excesiva por el bienestar laboral(26).

El estrés laboral se produce cuando el trabajador se enfrenta a demandas y presiones laborales que no se ajustan a sus habilidades y conocimientos, lo que puede poner a prueba su capacidad para afrontar diversas situaciones en el trabajo. Este tipo de estrés puede ocurrir en diversos entornos laborales y puede agravarse si el trabajador siente que no recibe suficiente apoyo de sus superiores o colegas y si tiene poco control sobre su trabajo o su capacidad para manejar el entorno laboral(26).

La desmotivación laboral surge cuando las expectativas del trabajador no se corresponden con la realidad laboral, lo que puede provocar sentimientos de frustración. Este fenómeno implica un conjunto de variables, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo, que están relacionadas con las actitudes, emociones y pensamientos del individuo en su entorno laboral. El estrés laboral crónico puede ser una causa importante de la desmotivación, lo que se traduce en una falta de interés y compromiso en las tareas cotidianas del trabajo docente(27).

En consecuencia, se puede afirmar que si las condiciones laborales se mantienen en niveles elevados durante largos períodos, tendrán repercusiones negativas en la salud y bienestar de los trabajadores. Esto

puede manifestarse en forma de trastornos físicos, psicosomáticos y psicológicos, así como también en un aumento del ausentismo laboral, la rotación no deseada, el abandono del trabajo y otros efectos negativos. Todo esto puede tener un impacto en la calidad del servicio ofrecido por la organización(27).

2.2.2. Factores de riesgo

El origen del Síndrome de Burnout se encuentra en el ambiente de trabajo y puede ser desencadenado de manera distinta en cada individuo, combinado con variables de personalidad, sociales y demográficas. Factores como el tipo de trabajo y el ambiente laboral son especialmente relevantes, ya que pueden ser prolongados e intensos, lo que provoca un proceso continuo que se va incorporando gradualmente en la persona hasta que se desarrollan los sentimientos asociados al síndrome(28).

Entre los factores que propician el Burnout aparecen los siguientes:

- El tipo de profesión.
- La variable organizativa.
- El diseño del puesto de trabajo.
- Las relaciones interpersonales.
- La variable individual (características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad)(28).

La profesión docente se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad debido a los constantes cambios que están ocurriendo en diversos ámbitos, como el económico, político, sociocultural y tecnológico. Estos cambios pueden interferir e intensificar las demandas físicas, emocionales, mentales y relacionales del trabajo docente. Diversas investigaciones sugieren que las profesiones que involucran servicios de ayuda, asistencia o cuidado humano tienen una mayor susceptibilidad al deterioro psicológico-profesional(29).

Los docentes son susceptibles a sufrir trastornos mentales debido a una serie de factores que provienen tanto de su trabajo como de su entorno social y organizacional. El trabajo docente involucra una carga mental, emocional y física, así como la interacción con estudiantes y colegas, lo que puede ser estresante. Además, las condiciones organizacionales y sociales de la institución educativa también pueden contribuir a un ambiente negativo. Todos estos factores pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los docentes, creando una situación difícil de manejar(29).

En el ámbito de la enseñanza, se pueden identificar diversos factores laborales estresantes que incluyen una carga de trabajo excesiva, inestabilidad laboral, salarios inadecuados, falta de recursos materiales, y factores relacionados con los estudiantes, que se ven agravados por la creciente complejidad de la educación y el desarrollo estudiantil. Como resultado, los docentes pueden experimentar sentimientos de frustración e impotencia, lo que lleva a altas expectativas personales y, en última instancia, a la rotación laboral, insomnio, amnesia, alteraciones circulatorias y fonológicas, neurosis, dolor de espalda, desinterés sexual, un mayor riesgo de accidentes y una disminución en la calidad de su trabajo. Todo ello, en conjunto, contribuye al deterioro de la salud mental de los docentes(24).

En la docencia, existen otros factores de riesgo que pueden generar estrés en los profesores, tales como la falta de interés o distracción de los estudiantes, lo que puede obligar al docente a aumentar el tono de voz. Además, ciertas tareas requieren una alta concentración, y el trabajo monótono durante las "horas muertas" puede resultar aburrido. También pueden surgir situaciones incómodas cuando el docente debe descansar en lugares inapropiados o permanecer de pie o en posiciones no ergonómicas durante períodos prolongados, como cuando se escribe en pizarrones o registros físicos o digitales. Estos factores pueden ser agravados por disposiciones ambiguas, supervisión excesiva o denigrante por parte del personal administrativo y un control de calidad riguroso, lo que puede hacer

que las jornadas laborales sean agotadoras tanto física como mentalmente(24).

La labor del docente va más allá de enseñar, ya que implica enfrentarse a diversas situaciones complejas, como motivar a los estudiantes, establecer relaciones interpersonales con cada uno de ellos y sus familias, mantener la disciplina en el aula, abordar problemas de estudiantes provenientes de entornos familiares disfuncionales, lidiar con conflictos escolares, enfrentar situaciones de violencia en el entorno escolar y resolver problemas de autoridad(24).

2.2.3. Manifestaciones del Síndrome de Burnout

El síndrome inicia con una evaluación negativa de sí mismo y, posteriormente, existe insatisfacción y frustración, si no se corrigen las causas, puede evolucionar hacia el cansancio intenso, acarreando consecuencias negativas como disminución en la calidad del trabajo, afectación en las relaciones interpersonales e inician múltiples conflictos laborales. Posteriormente pueden presentar algunos trastornos psiquiátricos que incluyen el riesgo de daño personal, alteración de la homeostasis corporal y somatización de algunos signos o síntomas(30).

Maslach y Jackson, plantean la existencia de sentimientos de frustración, angustia, temor y perturbación emocional, que generan tensión que si no se trata a tiempo resulta en estrés y genera deterioro emocional, que deja una sensación de vacío y otros síntomas característicos del síndrome de Burnout(30).

En lo que respecta a la salud física se ha observado que presentan síntomas como: astenia, dolor muscular, resfriado, asma, mareo, trastornos del sueño o amnesia transitoria, cefalea, anorexia progresiva, náusea, úlceras gastrointestinales, diarrea, trastornos epiteliales, vocales, respiratorios, digestivos, cardiovasculares y enfermedades crónicas no transmisibles.

Además, en lo que se puede decir respecto al clima laboral se han reportado casos en los cuales existen conflictos interpersonales, se puede evidenciar la aparición de negación, desconexión mental y conductual(31).

También se puede observar entre estos síntomas, miedo al fracaso, creencias irracionales de perfeccionismo, alta necesidad de aprobación, baja autoestima, baja autonomía, poco control, fatiga, dolores musculares, pérdida de la memoria, ausentismo laboral, disminución de la productividad al evadir responsabilidades, desmotivación e insatisfacción laboral, preocupación, nerviosismo, irritabilidad, inquietud, distanciamiento, indiferencia hacia los problemas de los demás, mayor crítica destructiva tanto a la profesión como a la institución, entre otros(31).

Se han identificado diversos factores estresantes que tienen relación con la demanda laboral que implica el entorno físico, sobrecarga laboral, trabajo administrativo, organización, déficit en el control laboral, funciones definidas inapropiadas relacionadas al puesto de trabajo, inseguridad laboral, desarrollo de la carrera profesional sin vocación o entrega, normativa o leyes educativas que no consideran la realidad o contexto actual, salarios insuficientes, contrariedades con los superiores, clases con número excesivo de alumnos, trastornos comportamentales o disruptivos de la conducta del alumnado, entre compañeros o padres de alumnos(32).

El Burnout es un conjunto de factores propios del entorno laboral, social y personal, que aparecen como antecedentes al síndrome. Se observó que presentar un patrón de conducta Tipo A, que se define como la adicción al trabajo, es uno de los factores personales que facilitan el agotamiento laboral mas no actúa como desencadenante. A esto se suman las variables con relación al sí mismo como la autoconfianza, autoestima y autoeficacia. También se ha evidenciado una relación significativa entre el Burnout en docentes y factores de personalidad como las actitudes tolerantes, sensibilidad, empatía, entusiasmo, altruismo(33).

Otras posibles variables que se añaden a las mencionadas y se relacionan con el estrés y el Burnout, pueden incluir la paternidad, la etapa educativa donde se imparte docencia, y con menor significancia estadística se encuentra el estado civil. Con relación a la antigüedad profesional o años de servicio, se hallaron diferencias significativas en lo que se refiere a la realización personal, donde los docentes, con 21 a 30 años de experiencia profesional, tenían niveles más altos de realización personal(33).

También se encontraron diferencias propias según el nivel educativo; es decir, los docentes de preescolar o primaria mostraban puntuaciones similares entre sí y más altas que los profesores de educación secundaria, en cuanto a la realización personal. Además, los docentes de sexo masculino tuvieron puntuaciones de despersonalización más altas que el sexo femenino(34).

Por otra parte, limitaciones en el control del tiempo, desequilibrio en el cumplimiento de responsabilidades inherentes a sus funciones, objetivos planteados en un plazo de tiempo inadecuado con relación al necesario, el tipo de relación que se mantiene con las personas a quienes se provee el servicio (trato con usuarios difíciles o problemáticos que conduce a relaciones conflictivas, tensas y competitivas, interacción con el usuario que demanda atención emocional), y contagio social del Burnout, son parte de los múltiples factores de riesgo(34).

2.2.4. Instrumentos de evaluación

Existen en la literatura un sin número de instrumentos que evalúan la presencia del síndrome de Burnout tanto en los docentes como para los profesionales de la salud. A continuación, se detallan algunos que son empleados para evaluar el síndrome en profesionales de la salud:

- “Staff Burnout Scale for Health Professionals” (SBS-HP), es una escala realizada en los años 1980-1982, por Jones.

- “Maslach Burnout Inventory” (MBI), fue creado por Maslach y Jackson entre los años 1981 y 1986.
- “BM” fue establecido por Pines y Aronson, durante el año 1988.
- “Efectos Psíquicos del Burnout” (EPB) instaurado por García & Velandrino, en el año de 1992(34).

2.2.5. Inventario Burnout de Maslach (MBI)

Es un instrumento que fue creado por los autores Maslach y Jackson en el año 1981, a partir de su desarrollo se convirtió en un método de evaluación para el burnout que era estandarizado. Al inicio se desarrolló exclusivamente para el personal de servicios y educadores, años después se realizó un instrumento de medida genérica para que pueda ser aplicado a todo tipo de trabajo conocido como Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) que lo desarrollaron Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson en el año de 1996(35).

El cuestionario Maslach Burnout Inventory, Está constituido por 22 preguntas que van a valorar los sentimientos y las actitudes del profesional de la salud ante su jornada laboral su objetivo es medir los niveles de dejarse profesional este test mide la frecuencia y la intensidad en la que se enfrenta el paciente con síndrome de Burnout el cual medirá 3 indicadores que serán valorados en una escala de Lickert(36):

1. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se refiere a la sensación de desgaste en la cual se va a valorar el sobreesfuerzo físico el agotamiento y la fatiga que resulta de la relación directa con otras personas para atender sus condiciones y que no están ajustadas ni relacionadas con el trabajador, este valora la capacidad emocional ante las demandas del trabajo. Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 54(37).

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave:

- Nivel bajo De 0 a 18 puntos
- Nivel moderado De 19 a 26 puntos
- Nivel alto De 27 a 54 puntos(37).

Las preguntas a toma en cuenta serán las siguiente:

- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo
- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
- Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi
- Siento que mi trabajo me está desgastando
- Me siento frustrado por mi trabajo
- Siento que estoy trabajando demasiado
- Trabajar directamente con personas me produce estrés
- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades(37).

2. Despersonalización

La despersonalización valora las actitudes negativas del profesional hacia los pacientes y compañeros de trabajo, en el cual se verá reflejado ante las actitudes frías, insensibles y cínicas, creando un ambiente hostil y tenso ante la falta de trato con las demás personas, este valora los aspectos relacionados con las actitudes, la frialdad y el distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) su puntuación va de 0 como puntuación mínima y 30 como la máxima(35).

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave:

- Nivel bajo De 0 a 6 puntos
- Nivel moderado De 7 a 9 puntos
- Nivel alto De 10 a 30 puntos(35).

Las preguntas a toma en cuenta serán las siguiente:

- Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales
- Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación
- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
- No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio
- Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas(35).

3. Realización personal

Se valora la predisposición ante la jornada laboral como una situación negativa, expresada mediante el sentimiento de competencia en el trabajo, consideran que las actividades no son realizadas de manera adecuada, se sienten poco contento consigo mismo, poco motivado e insatisfechos con sus logros laborales. Valora sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Este incluye a 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) su puntuación va de 0 como puntuación mínima y 48 como la máxima(38).

Para los puntajes se realizan puntos de corte para valor en 4 niveles, siendo el mayor puntaje un Burnout grave:

- Nivel bajo De 0 a 30 puntos
- Nivel moderado De 31 a 39 puntos
- Nivel alto De 40 a 48 puntos(38).

Las preguntas a toma en cuenta serán las siguiente:

- Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender
- Trato con mucha efectividad los problemas de las personas
- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo
- Me siento muy energético
- Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo
- Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas
- He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo

- En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma(38).

2.3. MARCO LEGAL

Este trabajo investigativo se fundamenta en las siguientes leyes:

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional(39).

Art. 358.- El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional(39).

Art. 359.- El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social(39).

2.3.3. Ley Orgánica de Salud

Art 1. El Estado ecuatoriano reconocerá de interés nacional a las enfermedades catastróficas y raras o huérfanas; y, a través de la autoridad sanitaria nacional, implementará las acciones necesarias para la atención en salud de las y los enfermos que las padezcan, con el fin de mejorar su calidad y expectativa de vida, bajo los principios de disponibilidad, accesibilidad, calidad y calidez; y, estándares de calidad, en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, habilitación y curación. Las personas que sufran estas enfermedades serán consideradas en condiciones de doble vulnerabilidad(40).

Art 2. Son obligaciones de la autoridad sanitaria nacional:

- a. Emitir protocolos para la atención de estas enfermedades, con la participación de las sociedades científicas, las mismas que establecerán las directrices, criterios y procedimientos de diagnóstico y tratamiento de las y los pacientes que padezcan enfermedades raras o huérfanas;
- b. Promover, coordinar y desarrollar, conjuntamente con organismos especializados nacionales e internacionales públicos y privados, investigaciones para el estudio de las enfermedades raras o huérfanas y catastróficas con la finalidad de favorecer diagnósticos y tratamientos tempranos en pro de una mejor calidad y expectativa de vida; En aquellos casos en los que al Sistema Nacional de Salud le resulte imposible emitir el diagnóstico definitivo de una enfermedad, la autoridad sanitaria nacional implementará todas las acciones para que estos casos sean investigados en instituciones internacionales de la salud con la finalidad de obtener el diagnóstico y tratamiento correspondiente.
- c. Controlar y regular, en coordinación con los organismos competentes, a las compañías de seguros y prestadoras de servicios de medicina pre pagada en lo referente a la oferta de coberturas para enfermedades consideradas raras o huérfanas.
- d. Implementar las medidas necesarias que faciliten y permitan la adquisición de medicamentos e insumos especiales para el cuidado de enfermedades consideradas raras o huérfanas en forma oportuna, permanente y gratuita

para la atención de las personas que padecen enfermedades raras o huérfanas.

- e. Establecer, en forma conjunta con las organizaciones de pacientes y científicas, acciones para divulgar y promover el conocimiento de las enfermedades raras y huérfanas(40).

2.3.4. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida

Objetivo 3: “Mejorar la calidad de vida de la población”

Otro de los Objetivos que está en correspondencia y según el texto se lo describe así: “Con este objetivo se busca condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familia y colectividades respetando su diversidad, se fortalece la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentable y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos y se plantea la necesidad de crear condiciones para satisfacer necesidades materiales, psicológicas, sociales, ecológicas de los individuos y colectividades, mediante la promoción, prevención así como la atención” Y el mejoramiento de la calidad de vida es un proceso multidimensional que va a estar determinado por aspectos relacionados con el derecho a la salud, y en reconocer la importancia de su acción para que se cumpla(41).

Política 3.2 Ampliar los servicios de prevención y promoción de la salud para mejorar las condiciones y los hábitos de vida de las personas.

Lineamientos:

- a) Diseñar e implementar mecanismos integrales de promoción de la salud para prevenir riesgos durante todo el ciclo de vida, con énfasis sobre los determinantes sociales de salud.
- f) Promover la educación para la salud como principal estrategia para lograr el autocuidado y la modificación de conductas hacia hábitos de vida saludable(41).

CAPÍTULO III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Nivel: Es descriptivo, puesto que posibilita la descripción del Síndrome de Burnout en el cuerpo docente.

Métodos: Es cuantitativo, dado que mediante la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos, se busca obtener una comprensión objetiva y comparativa de la problemática.

Diseño:

Según el tiempo: Prospectivo, ya que implica el seguimiento de los docentes de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil dentro de un periodo específico.

Según la naturaleza: De corte transversal, debido a que implica recopilar datos dentro de un periodo de estudio, como es el caso dentro del año 2023.

3.2. Población y muestra

Estuvo conformado por 36 docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Personal docente que tenga más de 6 meses trabajando en la institución universitaria.
- Personal docente que de su consentimiento en participar en el estudio.
- Personal docente de la carrera de enfermería.

Criterios de exclusión

- Personal docente con menos de 6 meses de trabajo.
- Personal docente de otras carreras.
- Personal docente que no de su consentimiento para participar.

3.4. Procedimientos para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de preguntas en base Inventario Burnout de Maslach (MBI)(36).

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos

Los datos serán registrados en el programa Microsoft Excel, para posteriormente mostrar los datos expresados en forma porcentual o numérica mostrados ya sea en gráficos del barras o pasteles.

3.6. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humano

El estudio aplica el consentimiento informado dirigido al personal docente a fin de reservar el derecho a la privación y conservación de los datos para fines académicos mas no para fines lucrativos y/o económicos.

3.7. Variables Generales y Operacionalización

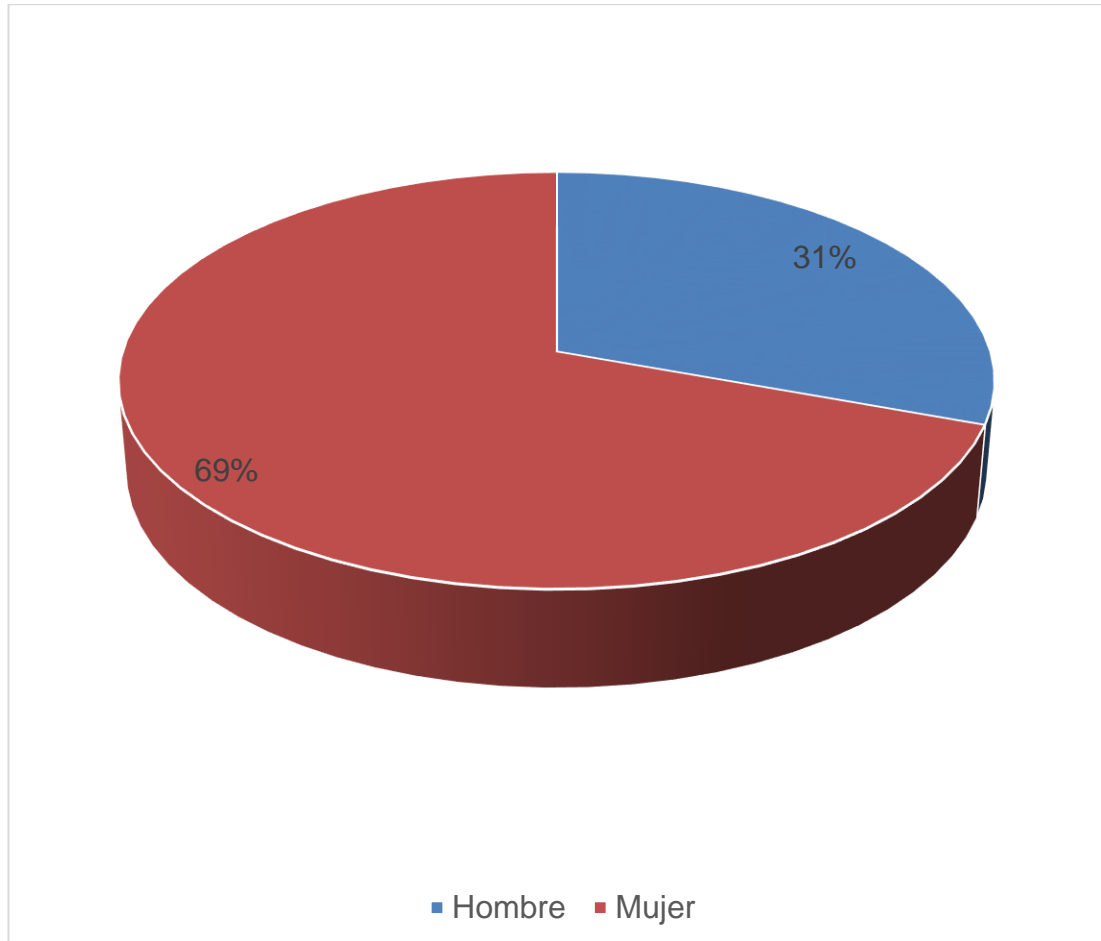
Variable general: Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Características del personal docente	Sexo	<ul style="list-style-type: none">• Hombre• Mujer
	Edad	<ul style="list-style-type: none">• 30 a 39 años• 40 a 49 años• 50 a 59 años• 60 a 69 años• Más de 70 años
	Tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none">• 6 meses a 1 año• 1 a 3 años• 4 a 6 años• 7 a 10 años

		<ul style="list-style-type: none"> • 10 a 15 años • 15 a 20 años • 20 a 30 años • Más de 31 años
	Nivel académico	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado • Doctor • Magíster • Ph.D.
Dimensiones del síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto • Nivel medio • Nivel bajo
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto • Nivel medio • Nivel bajo
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel alto • Nivel medio • Nivel bajo

4. Presentación y Análisis de Resultados

Figura No. 1 Distribución porcentual de docentes por sexo

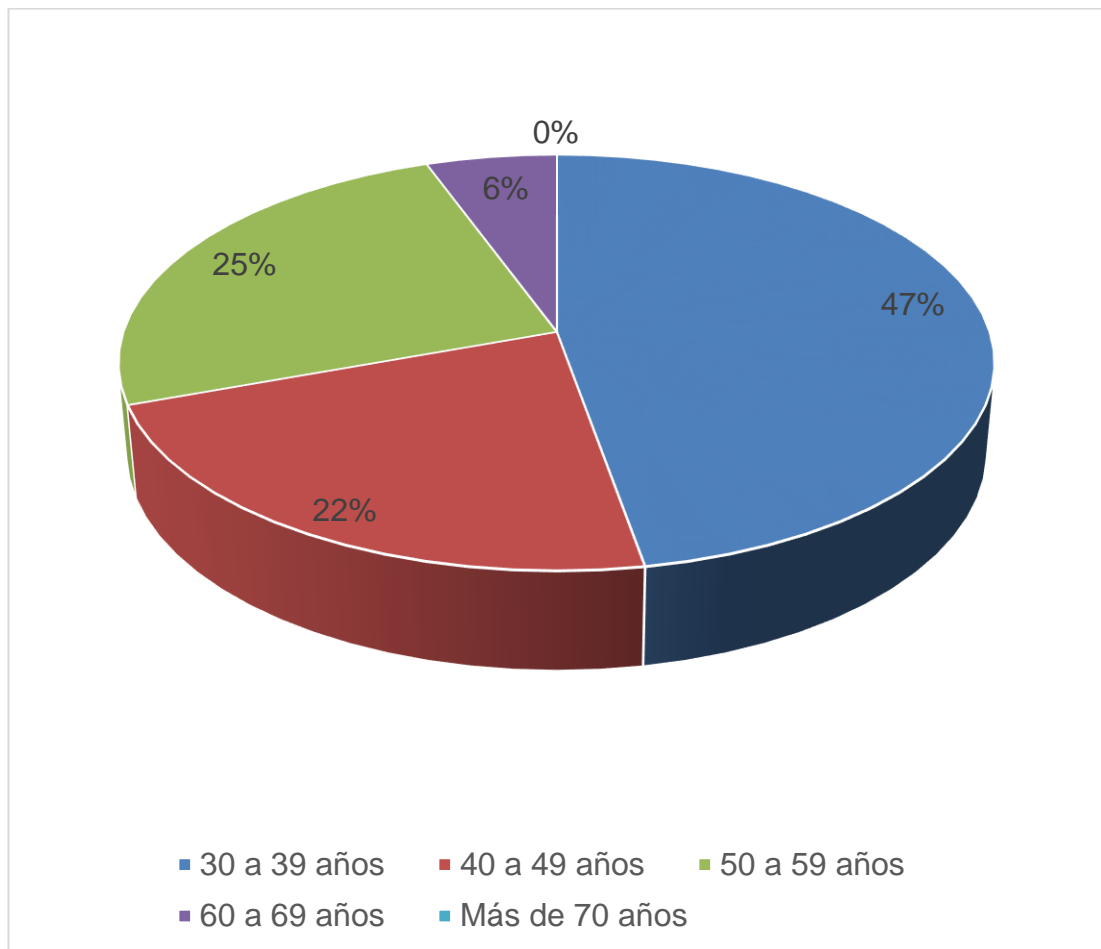


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

Los datos representados en el cuadro estadístico, revela un aspecto significativo en relación con la composición de género dentro del personal docente de la carrera de enfermería en la UCSG. Según los datos obtenidos, se observa que un notable 69% de los docentes son mujeres. Está marcada predominancia de docentes femeninas podría sugerir la existencia de ciertas dinámicas de género en el ámbito educativo de la enfermería, las cuales podrían influir en la manera en que se enfrentan y experimentan las distintas dimensiones del síndrome de Burnout.

Figura No. 2 Distribución porcentual de docentes por edad

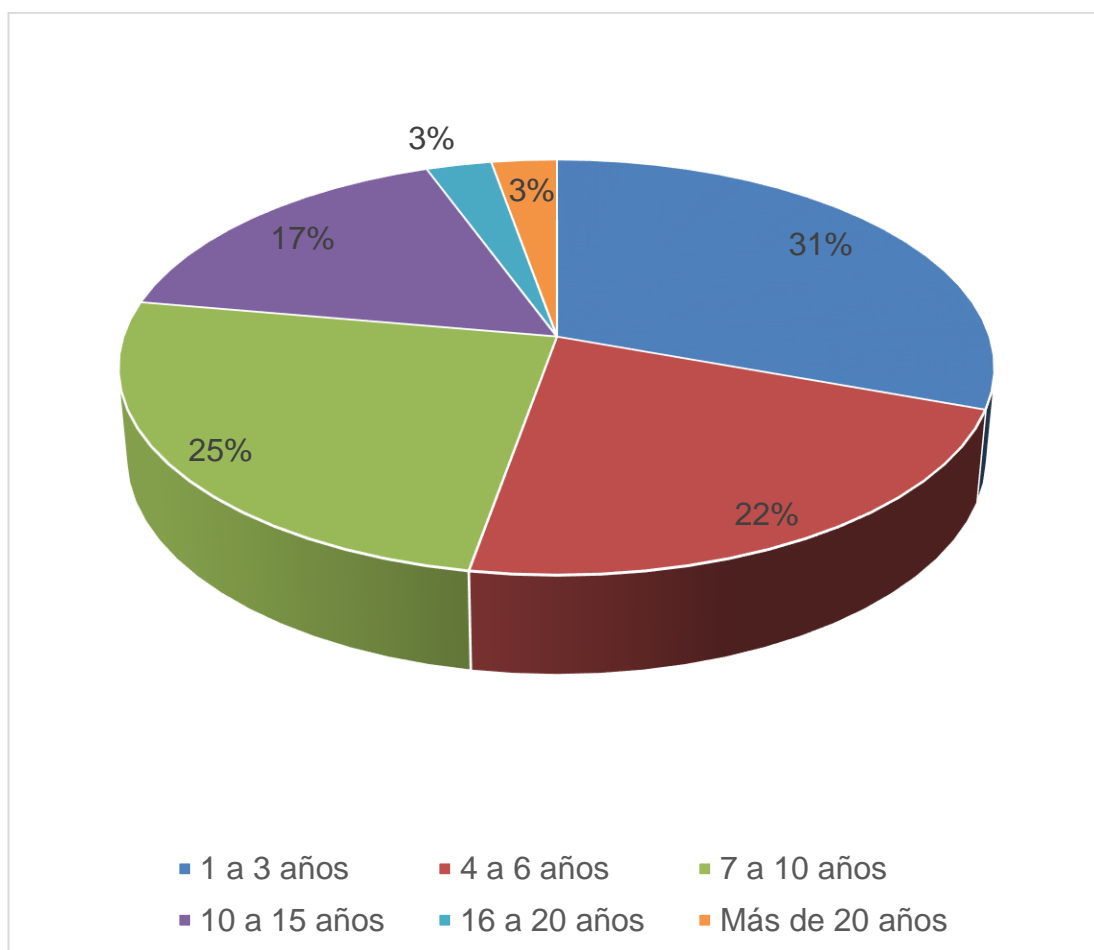


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

Según los datos recopilados, se destaca que un significativo 47% de los docentes se encuentran en el rango de edades de 30 a 39 años. Esta concentración de individuos en esta franja etaria podría tener implicaciones importantes en relación con la presencia del síndrome de Burnout en este contexto. La etapa de vida que abarca los 30 a los 39 años a menudo se caracteriza por una combinación de altas demandas laborales, responsabilidades familiares en aumento y la búsqueda de metas personales y profesionales. La necesidad de equilibrar múltiples responsabilidades y expectativas, junto con las exigencias inherentes a la enseñanza, podría contribuir al agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, características distintivas del síndrome de Burnout.

Figura No. 3 Distribución porcentual de docentes por tiempo de servicio

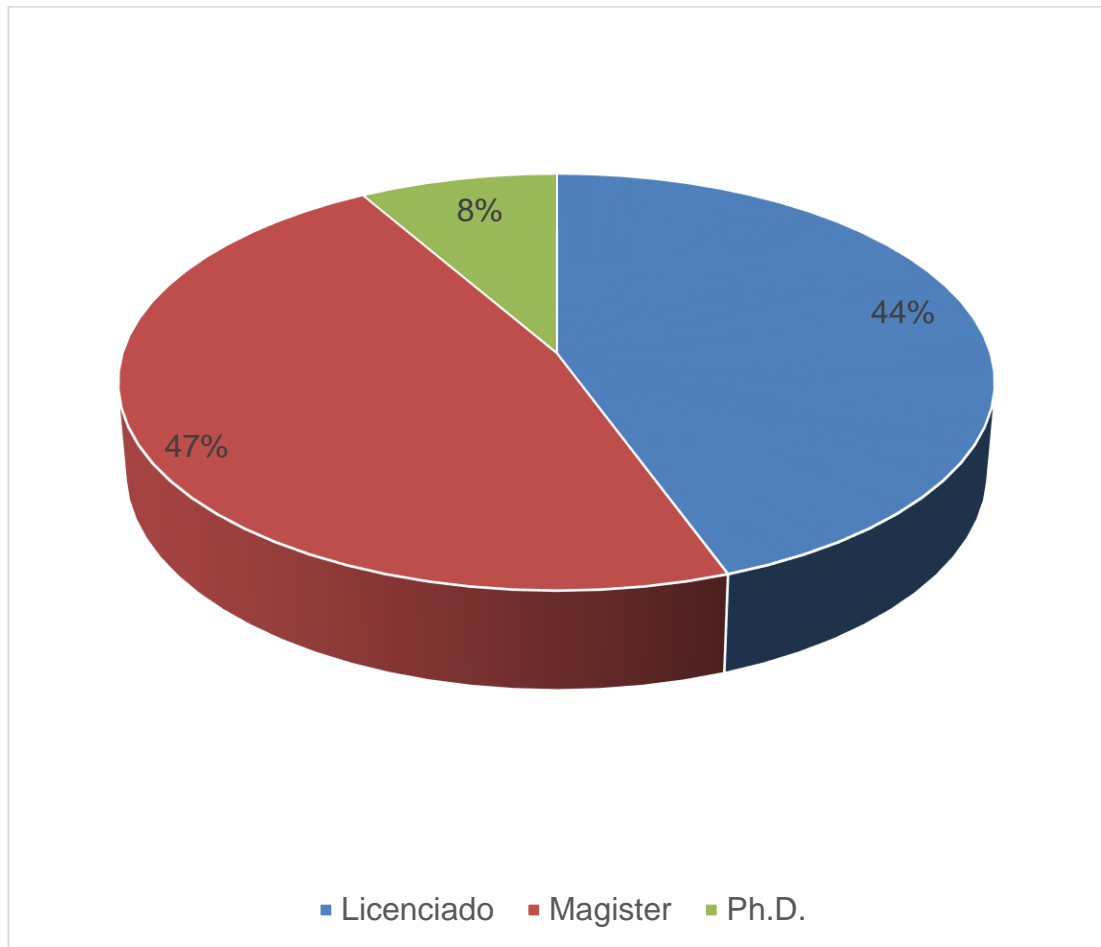


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

Los datos tabulados permiten conocer que un significativo 31% de los docentes tienen una antigüedad laboral de 1 a 3 años como educadores. Este puede ser un indicativo relevante, debido a que los primeros años de servicio como docente suelen estar caracterizados por una curva de aprendizaje pronunciada, donde los individuos se esfuerzan por adaptarse a las responsabilidades pedagógicas y al entorno académico en constante evolución. La necesidad de dominar nuevos métodos de enseñanza, establecer conexiones con los estudiantes y cumplir con las expectativas institucionales puede generar una carga significativa de estrés.

Figura No. 4 Distribución porcentual de docentes por nivel académico

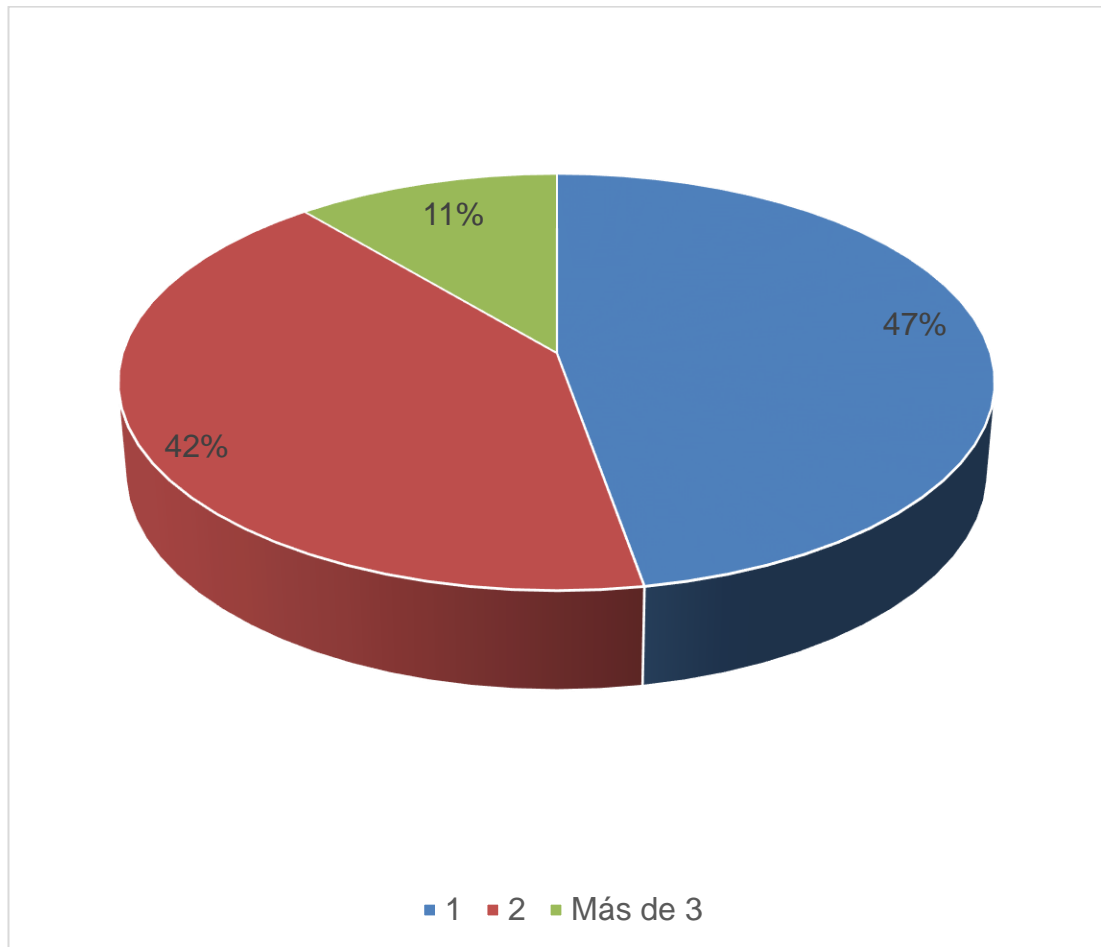


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

Los presentes datos revelan que un considerable 47% de los docentes poseen el grado académico de Magíster. Por una parte, los docentes con grado de Magíster, pueden estar sometidos a una presión adicional debido a las responsabilidades académicas y de investigación que conlleva su posición, lo que podría generar un aumento en los niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Mientras que quienes tienen licenciatura, experimentan tensiones relacionadas con la adaptación y la búsqueda constante de actualización en un campo en constante cambio, lo que también podría contribuir a los síntomas de Burnout.

Figura No. 5 Distribución porcentual de docentes por sitios de trabajo

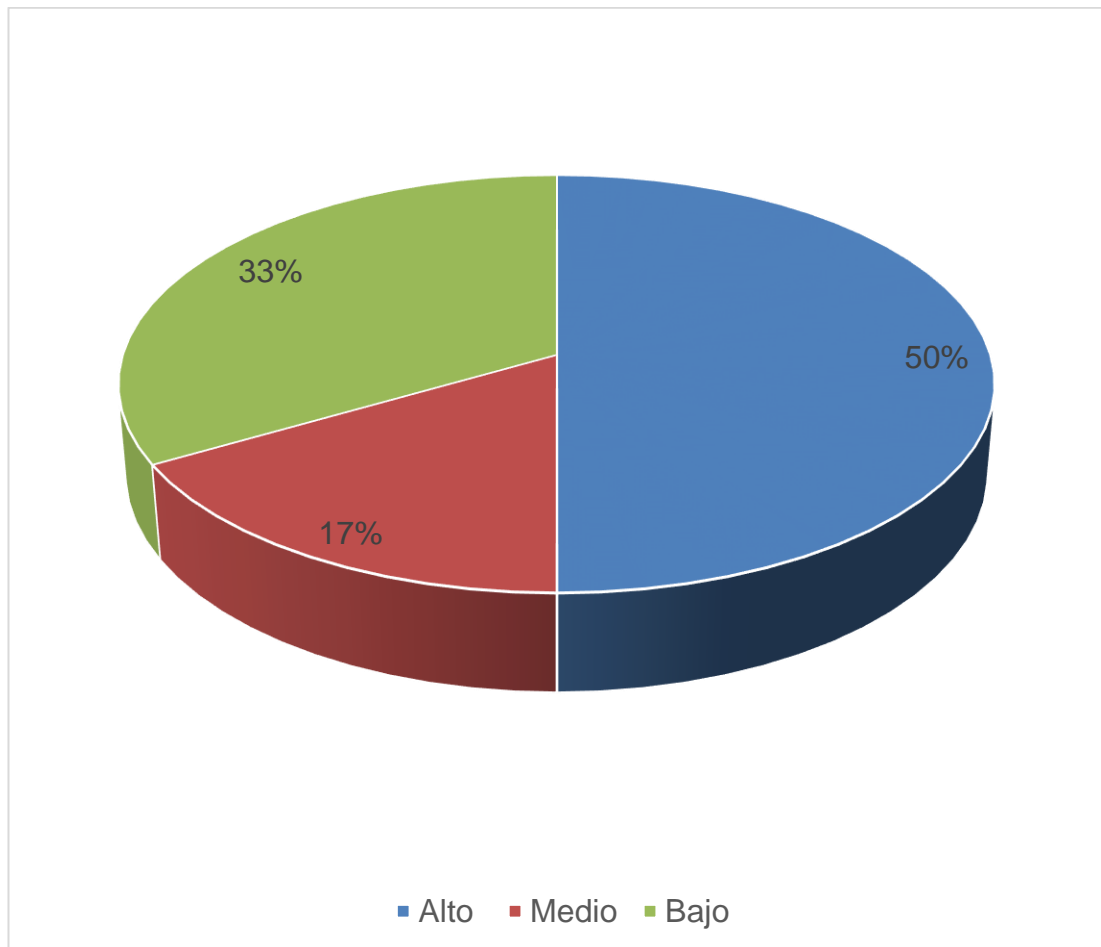


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

A través de las encuestas, se puede destacar que un considerable 47% de los docentes se desempeñan en un solo sitio de trabajo. Es evidente que una gran parte, posee un solo empleo, pero a su vez, también existe un grupo considerable de docentes que señalaron tener dos sitios de trabajo, por tanto se debe agregar que quienes equilibran múltiples empleos se enfrentan a desafíos particulares, como horarios apretados, la necesidad de ajustarse a diferentes contextos y demandas laborales variadas. Esta diversidad de compromisos laborales puede exacerbar los niveles de estrés y agotamiento, ya que se ven sometidos a presiones adicionales para satisfacer las expectativas en varios ámbitos profesionales.

Figura No. 6 Distribución porcentual de docentes por agotamiento emocional

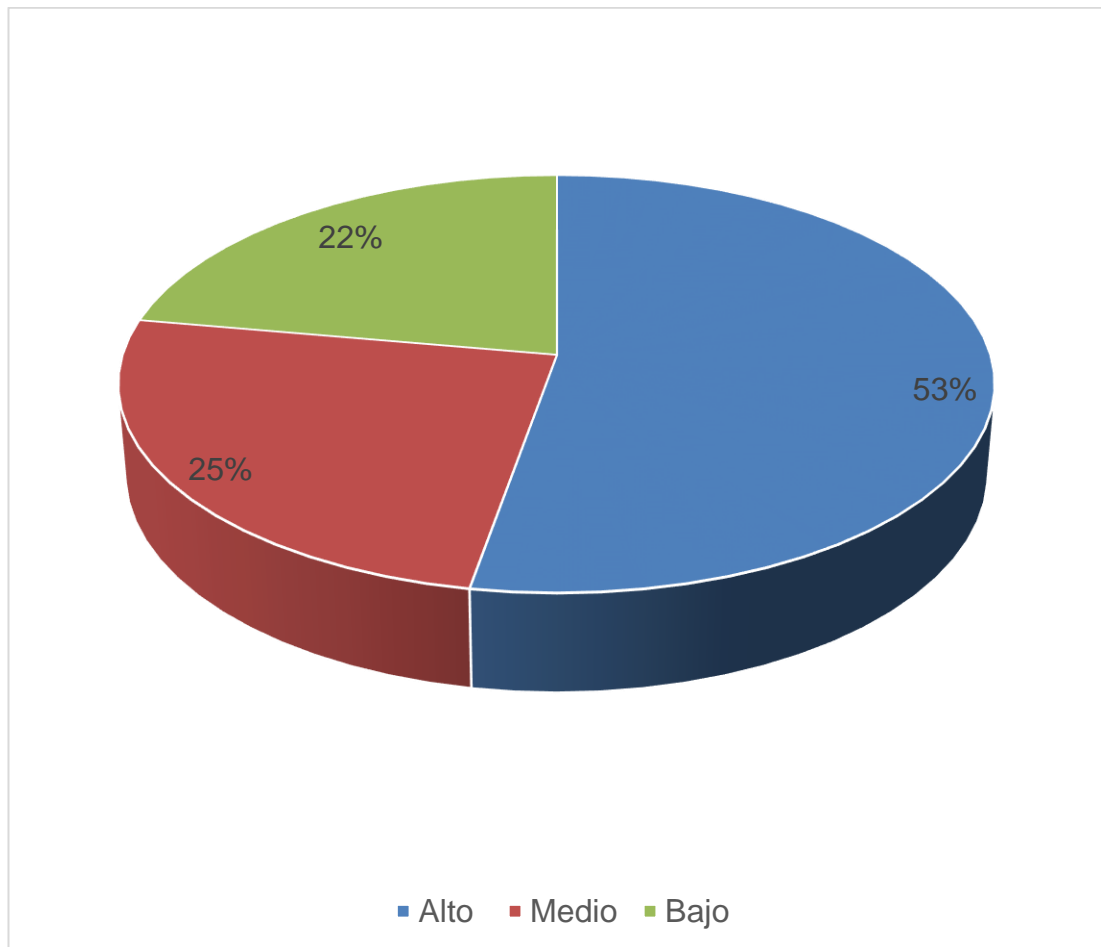


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

Los datos indican que un significativo 50% de los docentes exhiben un nivel alto en esta dimensión del síndrome de Burnout. El agotamiento emocional, caracterizado por la sensación de estar emocionalmente drenado y desgastado debido a las exigencias laborales, puede tener consecuencias significativas para la salud mental y el bienestar de los docentes. La identificación de esta alta prevalencia de agotamiento emocional destaca la urgencia de implementar estrategias de apoyo y recursos para mitigar los efectos negativos y fomentar la salud emocional y el bienestar de los docentes.

Figura No. 7 Distribución porcentual de docentes por despersonalización

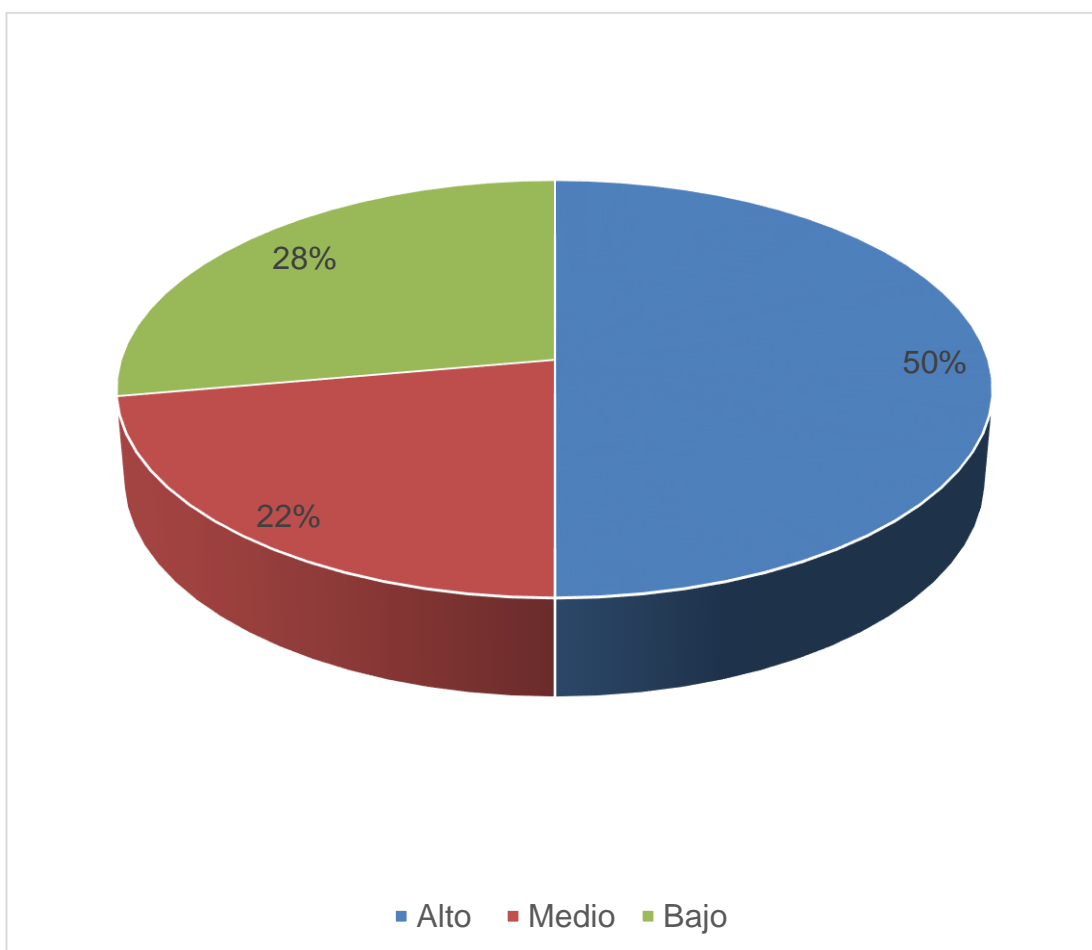


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

A través del presente cuadro estadístico, se refleja un considerable 53% de docentes con un nivel alto en la dimensión despersonalización. Este hallazgo subraya la importancia crítica de abordar la despersonalización en el entorno educativo, ya que esta dimensión implica la adopción de una actitud distante y carente de empatía hacia los estudiantes y las responsabilidades profesionales. La alta prevalencia de despersonalización sugiere la necesidad urgente de intervenciones que fomenten la empatía, la comunicación efectiva y el desarrollo de relaciones positivas entre docentes y estudiantes.

Figura No. 8 Distribución porcentual de docentes por realización personal

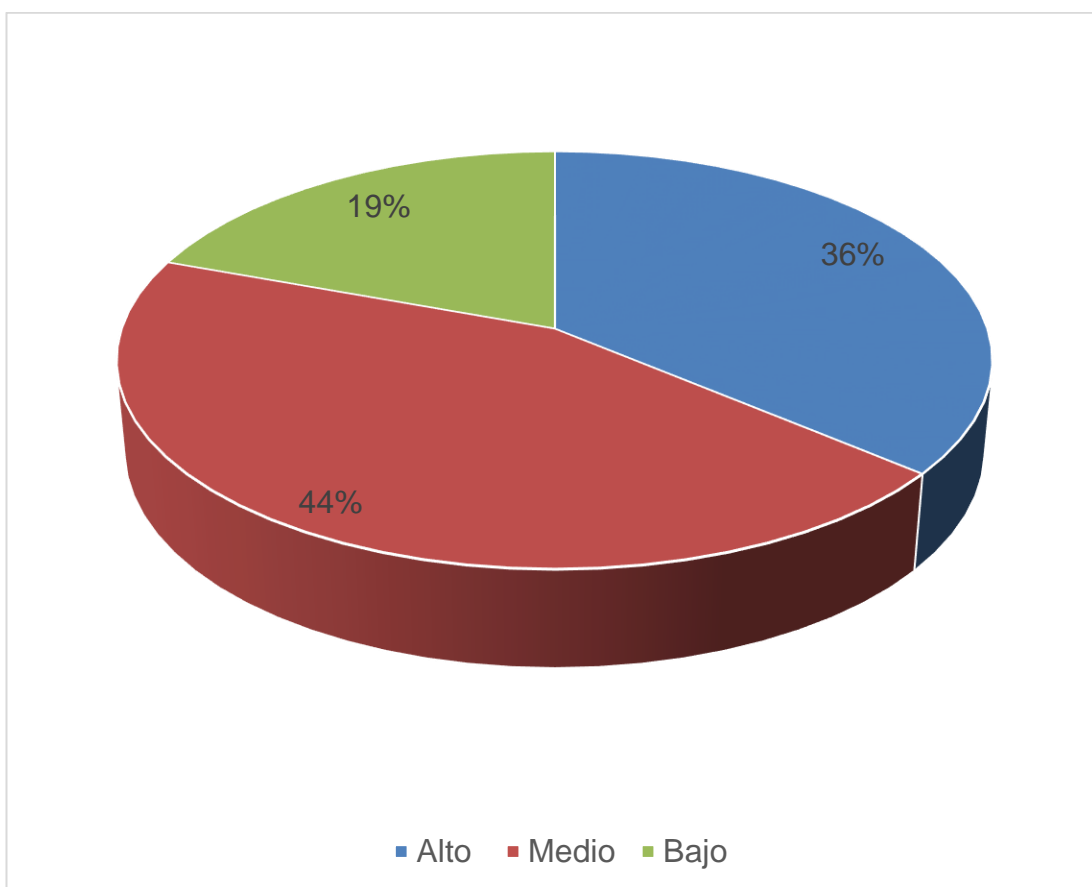


Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

En cuanto a la realización personal, se puede destacar que el 50% de los docentes de la carrera de enfermería, presenta un nivel alto de baja realización personal. Este resultado, que refleja la percepción de los docentes en relación con su autoeficacia, logros personales y satisfacción con su labor, señala la presencia de una problemática importante en el contexto educativo. La presencia de bajos niveles de realización personal entre los docentes sugiere que existe un grado bajo de satisfacción y sentido de logro en su trabajo, lo cual es esencial para el mantenimiento de una enseñanza de calidad y un entorno de aprendizaje enriquecedor.

Figura No. 9 Distribución porcentual de docentes por Síndrome de Burnout



Fuente: Encuesta a personal docente de la carrera de Enfermería de la UCSG.

Análisis:

A través del Maslach Burnout Inventory, es evidente que existe un considerable 44% de docentes de esta carrera que presente un nivel medio de Síndrome de Burnout, es decir que existe presencia de factores relacionados con el agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal en este grupo. Factores que pueden tener consecuencias importantes para el bienestar y la eficacia de los docentes. Implementar estrategias de apoyo, como programas de bienestar, oportunidades de desarrollo profesional y espacios para el autocuidado, podría ser esencial para prevenir la progresión hacia niveles más altos de Burnout y fomentar un entorno de trabajo saludable y sostenible.

5. DISCUSIÓN

En cuanto a las características del personal docente, se pudo obtener a través del artículo de Anzules y otros(15), que el 73% de los docentes son mujeres y el 52% tiene una edad mayor a cincuenta años, mientras que en la presente investigación muestra una disminución en el porcentaje de mujeres docentes (69%) y una distribución de edades diversa, con un 47% de los docentes en el rango de edades de 30 a 39 años. Además, mientras en el estudio de Anzules y otros(15), se observó que el 60% tenía un nivel académico de magíster, en la presente investigación, un 47% de los docentes posee este grado académico. Por otra parte, Quero y otros(16), destaca que el 85% de los docentes en el rango de edades de 40 a 50 años eran mujeres, en la presente investigación se registra un menor porcentaje de mujeres en la muestra, un 69%, y una distribución de edades diferente, con un 47% de los docentes en el rango de edades de 30 a 39 años.

Así mismo, Pérez y otros(19), señalan que el 62% de los docentes eran mujeres y un 60% tenía de 3 a 5 años de experiencia docente, en la presente investigación se observa un descenso en la proporción de mujeres (69%) y una distribución de años de experiencia laboral diferente, con un 31% de los docentes con 1 a 3 años de antigüedad como docentes. Estas comparaciones ponen de manifiesto cómo, a lo largo de diferentes estudios y a medida que transcurre el tiempo, las características del personal docente en la carrera de enfermería pueden variar, lo que podría influir en la experiencia y manifestación del síndrome de Burnout en esta población. Cada estudio aporta una perspectiva única sobre la relación entre estas características y las dimensiones del síndrome, enfatizando la importancia de adaptar las estrategias de prevención y gestión del Burnout a la realidad cambiante de los docentes.

En el estudio de Ramos y otros(20), se encontró que el 53% de los docentes presentó un nivel medio de Burnout, y se resaltó la influencia de factores como el clima laboral y organizacional en este resultado. En contraste, en la

presente investigación, se observó que un 44% de los docentes alcanzaron un nivel medio de síndrome de Burnout, y aunque no se mencionan los factores específicos, es posible que aspectos relacionados con el clima laboral y organizacional también estén influyendo en este hallazgo. Mientras que en el estudio de Pérez y otros(19), se destacó que el 60% de los docentes presentó un nivel bajo de síndrome de Burnout; y en el artículo de Quero y otros(16), se señala que el 43% de los docentes presentó un nivel bajo de Burnout. Comparando estos resultados con la presente investigación, se sugiere una divergencia en la prevalencia y severidad del síndrome entre los dos contextos. La implementación de estrategias de prevención y gestión del Burnout adaptadas a las necesidades y realidades específicas de los docentes de la carrera de enfermería puede ser fundamental para promover un ambiente laboral saludable y sostenible.

La discusión de los resultados pone de manifiesto patrones y discrepancias en la experiencia de agotamiento emocional entre los estudios previos y la presente investigación en el contexto del personal docente de la carrera de enfermería. En el estudio de Quero y otros(16), se identificó que el 47% de los docentes presentaba agotamiento emocional al final de la jornada laboral. Comparando con la presente investigación, donde el 50% de los docentes reportó un nivel alto de agotamiento emocional, se sugiere una similitud en términos de la presencia de este factor de Burnout. Por otra parte, en el estudio de Guarate y otros(17), evidenció que el 60% de los docentes presentaba un nivel medio de agotamiento emocional después de su trabajo, mientras que los resultados de Tito y Torres(14), muestran que el 43% de los docentes presenta un nivel medio de agotamiento emocional; en comparación con los resultados alcanzados en la presente investigación, se observa una variación, que posiblemente sea por la influencia de factores contextuales, como las condiciones laborales y el entorno académico. Estos hallazgos subrayan la necesidad de enfoques individualizados y adaptados para abordar el agotamiento emocional en el personal docente, considerando tanto las dimensiones personales como los aspectos contextuales que influyen en esta experiencia.

En cuanto a la despersonalización del personal docente, en el estudio de Tito y Torres(14), se encontró que el 60% de los docentes presentaba un nivel bajo de despersonalización. Comparando con la presente investigación, donde el 53% de los docentes reportó un nivel alto de despersonalización, se observa una diferencia en la prevalencia y severidad de esta dimensión del síndrome de Burnout. Esto sugiere que, en la muestra de Tito y Torres, la despersonalización era menos prominente en comparación con la muestra actual. Por otra parte, Anzules y otros(15), señalaron que el 40% de los docentes presentó un nivel medio de despersonalización, mientras que en el artículo de Pérez(19), se expone que el 38% de los docentes presentaba un nivel medio de despersonalización. Si bien existen similitudes en cuanto a la presencia de esta dimensión del síndrome de Burnout, las diferencias en la severidad y prevalencia pueden atribuirse a diversos factores, como las condiciones laborales, la relación con los estudiantes y la percepción de apoyo institucional.

En relación con la realización personal del personal docente, en el artículo de Ramos y otros(20), se destaca que el 33% de los docentes presentó un nivel medio de realización personal, al compararse con la presente investigación, donde el 50% de los docentes reportó un nivel alto de baja de realización personal, se observa una similitud en la percepción de realización personal entre los dos contextos. Esto sugiere que, en la muestra de Ramos et al., la realización personal era menos prominente en comparación con la muestra actual. Por otra parte, Quero y otros(16), destacan que el 83% de los docentes presentó un nivel bajo de realización personal; mientras que Anzules y otros(15), destacaron que el 40% de los docentes presentaba un nivel alto de realización personal; comparados con la presente investigación, se observa una similitud en la presencia de realización personal entre ambos estudios. Los hallazgos resaltan la necesidad de abordar la realización personal como una dimensión importante en la gestión del síndrome de Burnout y fomentar estrategias que promuevan una sensación positiva de logro y satisfacción en el trabajo entre el personal docente de la carrera de enfermería.

6. CONCLUSIONES

En lo que respecta a las características del personal docente en la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, se identificó un predominio de docentes mujeres, en su mayoría con edades entre 30 y 39 años. Estos profesionales cuentan con una experiencia laboral de 1 a 3 años como docentes en un único lugar y han alcanzado el grado académico de magíster, conformando un perfil distintivo en este entorno educativo.

En relación al síndrome de Burnout exhibido por los docentes, la aplicación del Inventario de Maslach reveló que una proporción mayoritaria de ellos exhibía un nivel intermedio de dicho síndrome, destacando así la relevancia de este fenómeno en el contexto estudiado.

En cuanto a la dimensión "agotamiento emocional", la implementación del Inventario de Maslach permitió identificar un predominio significativo de docentes en la carrera de enfermería que experimenta un nivel elevado de agotamiento emocional.

En referencia a la dimensión de "despersonalización", el empleo del Inventario de Maslach permitió identificar una presencia preponderante de docentes en la carrera de enfermería de esta universidad, que manifiesta un grado alto de despersonalización.

En lo que concierne a la dimensión de "realización personal", los resultados obtenidos a través de la aplicación del Inventario de Maslach reflejaron una prevalencia significativa de docentes en la carrera de enfermería que exhiben un nivel alto de baja satisfacción y realización personal.

7. RECOMENDACIONES

Implementar estrategias efectivas de autocuidado y gestión del estrés es fundamental para contrarrestar los niveles de agotamiento emocional y Burnout identificados entre los docentes de la carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Los docentes podrían beneficiarse al incorporar prácticas regulares de relajación, ejercicio físico y búsqueda de apoyo emocional, contribuyendo así a mantener su bienestar mental y emocional en el entorno laboral exigente.

Promover por parte de las autoridades de la Universidad, la implementación de programas y políticas institucionales que fomenten un entorno laboral saludable y de apoyo resulta esencial para los docentes, en aras de mitigar los efectos del síndrome de Burnout. Al brindar un entorno que priorice la salud mental y el bienestar del personal docente, se puede contribuir de manera significativa a la prevención del síndrome de Burnout.

Incentivar a los estudiantes de la carrera de enfermería, profundizar a través de sus futuras investigaciones la relación entre las características del personal docente, las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores contextuales, para una mejor comprensión de esta problemática y el desarrollo de estrategias de prevención más efectivas.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Molinedo M. Síndrome de burnout: definición, y escalas de medición. Ocronos - Editor Científico-Téc [Internet]. 2022 [citado 28 de noviembre de 2022];V(8). Disponible en: <https://revistamedica.com/burnout-definicion-escalas-medicion/>
2. Torres Calvimontes CA. Síndrome Burnout y docentes universitarios (Caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). Educ Super [Internet]. 2020 [citado 28 de noviembre de 2022];7(2). Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2518-82832020000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
3. Maslach C, Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. University of California, Consulting Psychologists Press [Internet]. 1997; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
4. World Health Organization. More active people for a healthier world. Global action plan on physical activity. 2018; Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/272722/9789241514187-eng.pdf?ua=1>
5. López-Cortacans G, Pérez-García M, Pérez-García R, Pérez-García D. Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. Aten Primaria [Internet]. 2021 [citado 28 de noviembre de 2022];53(10). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8280503/>
6. González-Rodríguez R, López-Castedo A, Pastor-Seller E, Verde-Diego C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. Enferm Glob. 13 de marzo de 2020;19(2):141–61.
7. Soto GKC, Romero LR, Vasco PC, Segovia KFE. Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. Cienc Salud Virtual. 2019;11(2):79–89.

8. International Labour Organization. Protect and manage mental health at workplace in time of COVID-19 [Internet]. 2021 [citado 24 de octubre de 2022]. Disponible en: http://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_820248/lang--en/index.htm
9. Bergonzoli G, Jaramillo-López C, Delgado-Grijalba D, Duque F, Vivas G, Tinoco-Zapata FJ, et al. Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. *Univ Salud*. mayo de 2021;23(2):120–8.
10. Loya-Murguía KM, Valdez-Ramírez J, Bacardí-Gascón M, Jiménez-Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *J Negat No Posit Results*. 2018;3(1):40–8.
11. Álvarez J, Cobo N, Parra L, Gómez L, Acosta M. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos Saberes*. 1 de junio de 2019;(50):39–60.
12. Brito Laredo J. Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE Rev Iberoam Para Investig El Desarro Educ*. junio de 2018;8(16):516–34.
13. Milian E, Guerra J, Rojas L, Zevallos I, Loor K, Menéndez T. Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay Rev Cienc Salud ISSN 2588-0608* [Internet]. 2 de agosto de 2022 [citado 24 de octubre de 2022];6(1). Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3902>
14. Tito-Huamani PL, Torres-Pecho M. Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enferm Glob* [Internet]. 2022 [citado 12 de mayo de 2023];21(67). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412022000300050&lng=es&nrm=iso&tlng=es
15. Anzulez J, Rojas L, Véliz I, Loor K, Menéndez T, Milian E. Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *QhaliKay Rev Cienc Salud ISSN 2588-0608* [Internet]. 2022 [citado 12 de mayo de 2023];6(1). Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/3902>

16. Rivero MQ, Gaona PR, Guevara RT, Granda YV, Pérez NZ de. Incidencia del síndrome de burnout en los docentes de enfermería. *Salud Arte Cuid.* 15 de diciembre de 2019;12(2):63–70.
17. Guarate Y, Gutierrez G, Naranjo E, Tenecota G. Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enferm Investiga [Internet]*. 2020 [citado 12 de mayo de 2023];5(3). Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/905>
18. Guaya Rodríguez OJ, Zuñiga Arias AA. Síndrome de Burnout en docentes de la carrera de enfermería de una universidad privada de la ciudad de Guayaquil. 2018 [citado 12 de mayo de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10096>
19. Pérez Fernández S, Mosquera Losada ME, Agras Suárez MC, Vallejo Curto M del C, Pérez Martín J. Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de enfermería de Universidad de Vigo 2020. *DELOS Desarro Local Sosten [Internet]*. 2021 [citado 12 de mayo de 2023];(Extra 1). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8160827>
20. Ramos Armijos D, Carvajal Andrade L de J, Rueda García D, Puchaicela Poma M, Cerda Moscoso V, Espín Puchaicela A. Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 - marzo 2020. 2020 [citado 12 de mayo de 2023]; Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
21. Parra K. Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Odontol Sanmarquina [Internet]*. 2023 [citado 12 de mayo de 2023];26(2). Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/23761>
22. Rusca Putra K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enferm Clínica [Internet]*. 2019 [citado 19 de enero de 2023];29. Disponible en:

- <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-prevalence-burnout-syndrome-among-nurses-S1130862119301457>
23. Oliveira S, Alcantara L, Vieira M, Nascimento V. Acciones de Prevención del Síndrome de Burnout en Enfermeros: Una Revisión Integradora de la Literatura. *Clin Pract Epidemiol Ment Health CP EMH* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];15. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6446475/>
 24. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. [Internet]. 2020 [citado 12 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
 25. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm Glob* [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];18(55). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412019000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 26. Alarcón M, Castillo R, Serrano L, Tello M, Andrade J, López González J, et al. Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual. 2018.
 27. González-Rodríguez R, López-Castedo A, Pastor-Seller E, Verde-Diego C, González-Rodríguez R, López-Castedo A, et al. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enferm Glob*. 2020;19(58):141–61.
 28. Garrido-Hermosilla AM, Soto-Sierra M, Díaz-Ruiz MC, Gutiérrez-Sánchez E, Rodríguez-de-la-Rúa Franch E. Síndrome de desgaste profesional o «burnout». *Arch Soc Esp Oftalmol* [Internet]. 2021 [citado 19 de enero de 2023];96(2). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S036566912030352X>
 29. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. *Med Leg Costa Rica* [Internet]. 2017 [citado 19 de enero de 2023];32(1). Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es

30. Alqassim AY, Shami MO, Ageeli AA, Ageeli MH, Doweri AA, Melaisi ZI, et al. Agotamiento entre los maestros de escuela durante la pandemia de COVID-19 en la región de Jazan, Arabia Saudita. *Front Psychol* [Internet]. 2022 [citado 12 de mayo de 2023];13. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9205293/>
31. Ozamiz-Etxebarria N, Legorburu Fernnandez I, Lipnicki DM, Idoiaga Mondragon N, Santabárbara J. Prevalencia del agotamiento entre docentes durante la pandemia de COVID-19: un metanálisis. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2023 [citado 12 de mayo de 2023];20(6). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10049404/>
32. Mijakoski D, Cheptea D, Marca SC, Shoman Y, Caglayan C, Bugge MD, et al. Determinantes del Burnout entre Docentes: Una Revisión Sistemática de Estudios Longitudinales. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2022 [citado 12 de mayo de 2023];19(9). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9104901/>
33. Llorca-Pellicer M, Soto-Rubio A, Gil-Monte PR. Desarrollo del Síndrome de Burnout en Docentes no Universitarios: Influencia de Variables de Demanda y Recursos. *Front Psychol* [Internet]. 2021 [citado 12 de mayo de 2023];12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7985357/>
34. Silva LP, dos Santos JSP, da Silva LL, Cezar IS, de Abreu JSD, de Cerqueira VP, et al. Prevalencia del síndrome de burnout y factores asociados en profesores universitarios que actúan en Salvador, estado de Bahía. *Rev Bras Med Trab* [Internet]. 2021 [citado 12 de mayo de 2023];19. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8447649/>
35. Forné C, Yuguero O. Estructura factorial de la Encuesta Maslach Burnout Inventory Human Services en personal sanitario de urgencias español: un estudio transversal. *BMC Med Educ* [Internet]. 2022 [citado 19 de enero de 2023];22. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9373484/>
36. Gilla M, Giménez S, Moran V, Olaz F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Lib Rev Peru Psicol*. 15 de diciembre de 2019;25:179–93.

37. Salomón SE, Valdez PR. Síndrome de Burnout en el Siglo XXI. Rev Argent Med [Internet]. 2019 [citado 19 de enero de 2023];7(1). Disponible en: <http://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/279>
38. Flores S, Ruiz A. Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. Psicol Salud [Internet]. 2018 [citado 19 de enero de 2023];28(1). Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2539>
39. Asamblea Constituyente. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. Primera. Vol. 1. Montecristi, Ecuador: Asamblea Constituyente; 2008. Disponible en: https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
40. El Congreso Nacional. Ley Orgánica de Salud [Internet]. Sec. El Congreso Nacional 2012. Disponible en: https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf
41. Consejo Nacional de Planificación. Plan Nacional de Desarrollo Toda una vida. 2018;1(1):149.

ANEXOS



Guayaquil, 09 de mayo del 2022



Srta. Jennifer Tatiana Jiménez Vivar
Srta. Mirta Catherine González Castro
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

CARRERAS:
Medicina
Odontología
Enfermería
Nutrición, Dietética y Estética
Terapia Física

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez les comunico, que su tema de trabajo de titulación: **“Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.”** ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, su tutora asignada es la Lcda Sylvia Hidalgo Jurado.



Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.

Atentamente,

Tel.: 3804600
Ext. 1801-1802
www.ucsg.edu.ec
Apartado 09-01-
4671
Guayaquil-Ecuador

Lcda. Ángela Mendoza Vines
Directora de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Cc: Archivo



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

ENCUESTA

Tema: Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.

Objetivo: Recabar información sobre las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente.

Instrucciones:

- La encuesta es anónima no requiere incluir sus datos personales, sea lo más sincero/a posible para la veracidad de los datos que se requiere.
- Escriba una "X" en los casilleros en blanco de las preguntas que a continuación se detallan
- Gracias por la colaboración

1. Sexo

Hombre
Mujer

2. Edad

30 a 39 años
40 a 49 años
50 a 59 años
60 a 69 años
Más de 70 años

3. Tiempo de servicio

6 meses a 1 año
1 a 3 años
4 a 6 años
7 a 10 años
10 a 15 años
15 a 20 años
20 a 30 años
Más de 31 años

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que le ocurra a las personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							

19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensión	Elementos	Niveles/ puntajes
Agotamiento emocional (AE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	Alto= 54-27 Medio= 26-19 Bajo= 18-0
Despersonalización (D)	5, 10, 11, 15, 22.	Alto= 30-10 Medio= 9-7 Bajo= 6-0
Realización personal (RP)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Alto= 48-40 Medio= 39-31 Bajo= 30-0

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, González Castro Mirta Catherine y Jiménez Vivar Jennifer Tatiana, estudiantes de enfermería de la Universidad Católica, solicitamos a usted, colaborar con una encuesta con el objetivo de recabar información sobre nuestro tema de titulación denominado Tema: **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, nos comprometemos a mantener discreción y ética en los datos obtenidos. Agradezco de antemano por su colaboración.

González Castro Mirta Catherine
C.C. No.

Jiménez Vivar Jennifer Tatiana
C.C. No.

Yo.....
acepto participar en la encuesta solicitada, previa explicación del uso de información obtenida.

Firma o rubrica

.....
Cargo:

Guayaquil,.....



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, **González Castro, Mirta Catherine**, con C.C: # **0924161581** autora del trabajo de titulación: **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada 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, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

f. 

González Castro Mirta Catherine

C.C: 0924161581



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, **Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana**, con C.C: # **0301887717** autora del trabajo de titulación: **Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada 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, a los 01 días del mes de septiembre del 2023

f. _____

Jiménez Vivar Jennifer Tatiana

C.C: 0301887717



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la UCSG de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023.	
AUTOR(ES)	González Castro, Mirta Catherine Jiménez Vivar, Jennifer Tatiana	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena	
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Médicas	
CARRERA:	Carrera de Enfermería	
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciados en enfermería	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS: 54
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública, Síndrome de Burnout, análisis, personal	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de Burnout, análisis, personal docente, carrera de enfermería.	
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El Síndrome de "Burnout" se considera como un complejo estado emocional que se origina debido a una sobrecarga de estrés, lo cual con el tiempo puede impactar de manera significativa en la realización personal, la despersonalización y el agotamiento emocional del personal docente. Objetivo: Analizar las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la carrera de enfermería, periodo octubre 2022 a febrero 2023. Metodología: descriptivo, cuantitativo, prospectivo, de corte transversal. Población: 36 docentes de la carrera de enfermería de la UCSG. Técnica: Encuesta, Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: En relación a las características, se identifica que un 69% de los docentes son hombres, mientras que un 47% tiene edades de 30 a 39 años. Además, un 31% cuenta con 1 a 3 años de experiencia docente, siendo el 47% poseedor de un grado académico de Magíster y trabajando en un solo sitio. Al emplear el Inventario de Maslach, se destaca que un 50% de los docentes exhibe un nivel alto de agotamiento emocional, un 53% reporta un nivel alto de despersonalización, y un 50% manifiesta un nivel alto de baja realización personal. Conclusión: Dentro de la totalidad de docentes en la carrera de enfermería, se puso de manifiesto a través del Inventario de Maslach que el 44% tenía un nivel intermedio de Síndrome de Burnout. Resulta imperativo implementar medidas para fomentar la creación de entornos que alivien el estrés y promuevan el bienestar docente.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 096 867 4435 099 777 0860	E-mail: kathetkm27@gmail.com taty25jimenez@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc Teléfono: +593-993142597 E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		