



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERIA**

**TEMA:**

**Realización personal en internos de enfermería en un  
hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023.**

**AUTORES:**

**Díaz Sarcos, Alejandro David  
Moreno Flores, Iván Gabriel**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de  
Licenciados en Enfermería**

**TUTORA:**

**Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena, Msg.**

**Guayaquil, Ecuador**

**02 de septiembre del 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERIA**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Díaz Sarcos, Alejandro David** y **Moreno Flores, Iván Gabriel** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciados en Enfermería**.

**TUTORA**

f. Sylvia Hidalgo

**Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena, Msg.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

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

**Lcda. Mendoza Vines, Ángela Ovilla, Msg.**

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERIA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Díaz Sarcos, Alejandro David**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, Previo a la obtención del título de **Licenciado en Enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR**

f. 

**Díaz Sarcos, Alejandro David**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERIA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Moreno Flores, Iván Gabriel**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, Previo a la obtención del título de **Licenciado en Enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR**

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

**Moreno Flores, Iván Gabriel**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Díaz Sarcos, Alejandro David**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR:**

f. 

**Díaz Sarcos, Alejandro David**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Moreno Flores, Iván Gabriel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024**

**EL AUTOR:**

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

**Moreno Flores, Iván Gabriel**

# REPORTE DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
magister

## Díaz\_Moreno\_REALIZACIÓN PERSONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA



Nombre del documento: Díaz_Moreno_REALIZACIÓN PERSONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA.docx	Depositante: Julia Yndelira Garrido	Número de palabras: 16.026
ID del documento: 940a90ccb1d1eb0f6a57b785b8fb2cc9d593d51	Fecha de depósito: 10/9/2024	Número de caracteres: 104.955
Tamaño del documento original: 1,23 MB	Tipo de carga: Interface	
Autores: []	fecha de fin de análisis: 10/9/2024	

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-483.pdf">repositorio.ucsg.edu.ec</a> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-483.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-483.pdf</a> 86 fuentes similares	5%		Palabras Idénticas: 5% (758 palabras)
2	Niveles de Empatía en Internos de la Facultad de Ciencias de la Salud de ... El documento proviene de mi grupo 46 fuentes similares	4%		Palabras Idénticas: 4% (521 palabras)
3	Tesis_Carrillo_González_v1.docx   Tesis_Carrillo_González_v1... El documento proviene de mi biblioteca de referencias 29 fuentes similares	4%		Palabras Idénticas: 4% (511 palabras)
4	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-708.pdf">repositorio.ucsg.edu.ec</a> <a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-708.pdf">http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11206/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-708.pdf</a> 25 fuentes similares	4%		Palabras Idénticas: 4% (585 palabras)
5	TESIS FINAL - IMPACTO PSICOLOGICO firma.docx   TESIS FINAL - IMPACT... El documento proviene de mi grupo 26 fuentes similares	4%		Palabras Idénticas: 4% (573 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #63970 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras Idénticas: < 1% (40 palabras)
2	<a href="http://biblioteca.epse.edu.ec/base/legal/">biblioteca.epse.edu.ec   Base legal - BIBLIOTECA</a> <a href="http://biblioteca.epse.edu.ec/base/legal/">http://biblioteca.epse.edu.ec/base/legal/</a>	< 1%		Palabras Idénticas: < 1% (40 palabras)
3	<a href="http://www.dspaca.uce.edu.ec">www.dspaca.uce.edu.ec</a> <a href="http://www.dspaca.uce.edu.ec/serveicpl/com/bitstream/1582a691-7b45-4a64-a1e0-0752a7490...">http://www.dspaca.uce.edu.ec/serveicpl/com/bitstream/1582a691-7b45-4a64-a1e0-0752a7490...</a>	< 1%		Palabras Idénticas: < 1% (38 palabras)
4	<a href="http://repositorio.unab.edu.co">repositorio.unab.edu.co</a> <a href="http://repositorio.unab.edu.co/bitstream/20.500.12749/17631/1/2012_Tesis_Perez_Torres_Sandra...">http://repositorio.unab.edu.co/bitstream/20.500.12749/17631/1/2012_Tesis_Perez_Torres_Sandra...</a>	< 1%		Palabras Idénticas: < 1% (35 palabras)
5	Documento de otro usuario #61886 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras Idénticas: < 1% (26 palabras)

**Fuente ignorada** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS FINAL 07 09 2024-1-1.docx   TESIS FINAL 07 09 2024-1-1 #59823 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	100%		Palabras Idénticas: 100% (16.026 palabras)

**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	<a href="https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores">https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores</a>
2	<a href="https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/">https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/</a>
3	<a href="https://nfermeriawrtual.com/dorothy-johnson-modelo-del-sistema-conductual/">https://nfermeriawrtual.com/dorothy-johnson-modelo-del-sistema-conductual/</a>

# AGRADECIMIENTO

**Díaz Sarcos, Alejandro David**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por brindarme la oportunidad de crecer y formarme profesionalmente. Ha sido un privilegio pertenecer a esta institución, la cual me ha proporcionado las herramientas y conocimientos necesarios para alcanzar mis metas.

A todos mis docentes, gracias por su dedicación, paciencia y compromiso con mi formación. Cada lección impartida y cada consejo dado han sido fundamentales para mi crecimiento, no solo académico, sino también personal. Su labor ha dejado una huella indeleble en mi vida, y por ello, estaré eternamente agradecida.

A mis compañeros, con quienes compartí este arduo camino. Su compañía, apoyo y las experiencias vividas juntos hicieron de esta travesía algo más llevadero y enriquecedor. Gracias por cada momento de aprendizaje y camaradería. Este logro también es parte de cada uno de ustedes.

Este éxito no hubiera sido posible sin el apoyo de todos ustedes, y les debo gran parte de mi crecimiento y formación.



# AGRADECIMIENTO

## **Moreno Flores Iván Gabriel**

Tengo el honor de poder agradecer este trabajo a Dios, a mi esposa y a mi madre quienes con su paciencia, sacrificio y amor incondicional me han brindado las herramientas necesarias para perseguir mis sueños y han sido para mí una gran compañía en mi carrera.

A la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por formarnos como personas de bien, a mis docentes y en especial a la Lcda. Sylvia Hidalgo y Lcda. Julia Garrido, quienes han compartido sus conocimientos en nuestra formación académica y conseguir este título de Lcdo. en Enfermería tan anhelado.

# DEDICATORIA

## **Díaz Sarcos, Alejandro David**

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en todo momento.

A mi amada esposa María Fernanda, por su amor, paciencia y comprensión. Gracias por ser mi roca en los momentos difíciles, por caminar a mi lado en cada paso de este viaje. Este logro es nuestro.

A mis queridos hijos, Doménica, Arturo y Giorgio, quienes son mi mayor inspiración y motor. Todo lo que hago es por ustedes, y cada uno de sus abrazos y sonrisas me dieron la fuerza que necesitaba para continuar.

A mi cuñada Marlene, por ser un apoyo fundamental en mi carrera. Tus palabras de aliento, la confianza que pusiste en mí fueron esenciales en este proceso...Nunca podré agradecerte lo suficiente.

A mi madre María Sarcos Rodríguez, por ser mi ejemplo de perseverancia y lucha. Su amor incondicional y apoyo han sido el pilar que me ha sostenido en todo momento. Gracias por estar siempre a mi lado.

A mi tía Maribel, aunque no este físicamente con nosotros, tu recuerdo y enseñanzas me acompañan cada día. Este logro va dedicado a tu memoria.

# DEDICATORIA

## **Moreno Flores Iván Gabriel**

A Dios, a la profecía de mi Padre todopoderoso que se cumplió en mi vida.

A mi amada esposa Katherine Mendoza Rivas por haberme impulsado a estudiar esta hermosa profesión, por cada día motivarme, porque a pesar de mi edad siempre tuvo la confianza puesta en mí y darme ese aliento cada día para seguir adelante y alcanzar nuestra meta, que tanto nos costó, siempre juntos.

A mi madre Julia Flores Diaz por nunca soltar mi mano y estar presente por ser ese apoyo incondicional gracias por tus consejos por tus palabras y por siempre confiar en mí, siempre recordaré tus palabras de tantas malas noches, hijo te admiró que tú con tu edad nunca te rendiste y el empeño que siempre le pones, me tiene feliz.

A mis hijos Jean Piere Moreno y Moises Moreno que siempre los llevo presente.

A mis hermanos Gabriela y fernando por siempre estar pendiente.

A todas las personas que directa o indirectamente me dieron su apoyo y me admiraban por dedicarme a estudiar está dura y ardua profesión.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERIA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**LCDA. MENDOZA VINCES, ÁNGELA OVILDA MSG.**

DIRECTORA DE CARRERA

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

**LCDA. HOLGUÍN JIMÉNEZ, MARTHA LORENA, MSG.**

COORDINADORA DEL ÁREA UNIDAD DE TITULACION

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

**LCDA. GARRIDO, JULIA YNDELIRIA, MSG.**

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
CARRERA DE ENFERMERIA**

**CALIFICACIÓN**

---

# ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO .....	VIII
DEDICATORIA .....	X
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN .....	XII
CALIFICACION.....	XIII
ÍNDICE GENERAL.....	XIV
ÍNDICE DE TABLAS .....	XVI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XVII
RESUMEN .....	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I.....	4
1.1. Planteamiento del Problema .....	4
1.2. Preguntas De Investigación.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.4. Objetivos .....	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	7
CAPITULO II.....	8
2. Fundamentación conceptual .....	8
2.1 Antecedentes De La Investigación .....	8
2.2 Marco Conceptual .....	10
2.2.1. Realización personal.....	10
2.2.2. Realización profesional.....	11
2.2.3. Relación entre la realización personal y profesional.....	12
2.2.4. Características sociodemográficas .....	13
2.2.5. Satisfacción .....	13
2.2.8. Desarrollo Personal .....	18
2.2.9. Síndrome de Burnout.....	20
2.2.10. Teorías Relacionadas con el Tema de estudio.....	20
2.3 Marco Legal.....	22
CAPITULO III.....	26
3. Diseño de la investigación .....	26

3.1. Tipo de investigación.....	26
3.2. Diseño de investigación.....	26
3.3. Población y muestra .....	26
3.4. Criterios de Inclusión y Exclusión .....	26
3.5. Procedimiento para la recolección de la información .....	27
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	27
3.7. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humanos .....	27
3.8. Operacionalización de variables.....	28
CAPITULO IV.....	31
4. Presentación y análisis de resultados .....	31
5. Discusión .....	55
6. Conclusiones .....	58
7. Recomendaciones .....	59
8. Referencias.....	60
Anexos.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables .....	28
--	----



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por rangos de edad .....	31
Figura 2. Distribución por sexo .....	32
Figura 3. Distribución por estado civil .....	33
Figura 4. Distribución por estrato socioeconómico .....	34
Figura 5. Distribución por estado laboral adicional .....	35
Figura 6. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis pacientes	36
Figura 7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes .....	37
Figura 8. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes .....	38
Figura 9. Me siento con mucha energía en mi trabajo .....	39
Figura 10. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes .....	40
Figura 11. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes .....	41
Figura 12. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo .....	42
Figura 13. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma .....	43
Figura 14. Considera usted que tiene una buena personalidad y actitud ....	44
Figura 15. Percibe su vida desde el punto de vista positivo .....	45
Figura 16. Se encuentra en un entorno favorable para su realización personal .....	46
Figura 17. Considera que posee un buen estado de salud.....	47
Figura 18. Considera usted que su calidad de vida es buena o adecuada..	48
Figura 19. Presenta desinterés en las actividades.....	49
Figura 20. Se siente desmotivado.....	50
Figura 21. Considera que su desempeño laboral no es adecuado .....	51
Figura 22. Ha tenido actitudes negativas.....	52
Figura 23. Siente falta de autoestima .....	53
Figura 24. Ha pensado en renunciar a su puesto laboral .....	54

## RESUMEN

**Introducción:** La realización personal se ve influenciada por diversos factores como la sobrecarga laboral o el estrés, que afecta el rendimiento laboral y actividades que realiza un profesional, influyendo en el crecimiento personal y profesional.

**Objetivo:** Describir la realización personal en los internos de Enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.

**Metodología:** Se utilizó el método cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, según el tiempo a nivel prospectivo de cohorte transversal, la muestra corresponde a 38 individuos; instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

**Resultados:** Se observó que el 71% de los internos de enfermería tenían entre 22 y 30 años, con una predominancia femenina del 90%, y un 68% se identificó como soltero. En cuanto a las causas que influyen en la realización personal, el 63% de los internos manifestó que comprendía las emociones de sus pacientes todos los días, mientras que el 60% consideró que trataba eficazmente los problemas de sus pacientes a diario. Finalmente, un 37% de los internos consideró que su desempeño laboral no era adecuado, reflejando un desafío en su autopercepción profesional.

**Conclusión:** Los aspectos sociodemográficos, la empatía y la percepción del desempeño influyen en la realización personal de los internos, afectando su motivación y calidad del cuidado brindado.

**Palabras Clave:** *Realización personal, estudiante de enfermería, estrés, agotamiento, motivación, satisfacción.*

## ABSTRACT

**Introduction:** Personal fulfillment is influenced by various factors such as work overload or stress, which affects the work performance and activities that a professional performs, influencing personal and professional growth.

**Objective:** To describe personal fulfillment in Nursing interns in a Hospital in the City of Guayaquil, Cohort 2023.

**Methodology:** The quantitative method was used, descriptive level, non-experimental design, according to time at a prospective cross-sectional cohort level, the sample corresponds to 38 individuals; instrument: Maslach Burnout Inventory Questionnaire.

**Results:** It was observed that 71% of nursing interns were between 22 and 30 years old, with a female predominance of 90%, and 68% identified themselves as single. Regarding the causes that influence personal fulfillment, 63% of the interns stated that they understood the emotions of their patients every day, while 60% considered that they effectively dealt with their patients' problems on a daily basis. Finally, 37% of interns considered that their job performance was not adequate, reflecting a challenge in their professional self-perception.

**Conclusion:** Sociodemographic aspects, empathy, and perception of performance influence the personal fulfillment of interns, affecting their motivation and quality of care provided.

**Keywords:** *Personal fulfillment, nursing student, stress, burnout, motivation, satisfaction.*

# INTRODUCCIÓN

La realización personal se manifiesta como la percepción de desarrollo máximo de la capacidad potencial de una persona a través de la gestión de sus habilidades y recursos logrando un equilibrio que le permite sentir que ha realizado todas sus metas y objetivos en su trayectoria de vida (1).

Las personas buscan la aceptación social y potenciar las relaciones sociales como base de la comunicación en un entorno determinado además logra su estado de completo bienestar si cubre en primera instancia todas sus necesidades básicas (2).

En un mundo globalizado donde la tecnología y los avances científicos influyen en las actividades cotidianas, la búsqueda de la realización personal se ve afectada para aquellas personas que experimenten situaciones negativas en su vida, la capacidad de realizar sus metas de vida en algunos casos no logra materializarse porque se deja en segundo plano hasta que se logre satisfacer las necesidades primarias para llevar una vida digna, no obstante todas las personas que buscan la realización personal se caracterizan por llevar un estilo de vida que le permite mantenerse motivado y activo para seguir creciendo en el ámbito personal (3).

La superación personal se ve afectada cuando no existe la motivación suficiente o cuando existen factores negativos como ejemplo claro se evidencia en un entorno de trabajo que expone a sus trabajadores a largas jornadas o sobrecarga, lo que produce sentimientos de baja autoestima o minimiza los esfuerzos realizados (4).

En el sector sanitario la realización del personal de salud influye en manera significativa en la realización de actividades institucionales internas, mejora el desempeño al emplear su máximo potencial en la recuperación de la salud, sin embargo los enfermeros en algunos casos no cuentan con los recursos necesarios o se sienten limitados en sus actividades por situaciones como jornadas extenuantes de trabajo, falta de comunicación entre profesionales, falta de insumos, infraestructura deficiente, falta de apoyo para la consecución de nuevas metas personales dando paso a susceptibilidad de desarrollar

patologías o limitaciones que influyen en la salud psicológica del trabajador como el síndrome de burnout que se caracteriza por sentimientos de despersonalización lo que impide la superación personal en los profesionales de salud (5).

El objetivo inicial de la presente investigación es describir la realización personal en internos de Enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil pertenecientes a la cohorte 2023. Este estudio se sustenta con enfoque cuantitativo, no experimental, prospectivo y transversal.

Se realizará por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos con preguntas enfocadas en la realización personal, causas que afectan la realización personal y las consecuencias de una deficiente realización, la población comprende todos los internos de enfermería correspondiente a la cohorte 2023 con un total de 98 internos rotativos que desempeñan funciones en diferentes áreas de un Hospital de Guayaquil. Los estudiantes de enfermería en múltiples ocasiones se ven afectados por la carga mental que llevan al gestionar sus actividades curriculares y vida cotidiana afectando su realización personal (6).

# CAPÍTULO I

## 1.1. Planteamiento del Problema

La realización personal según varios autores se define como un estado percibido por las personas sobre el cumplimiento de metas y objetivos propuestos a lo largo de su vida, el crecimiento personal depende del grado de compromiso de una persona y los recursos para concretar sus aspiraciones, el estado de salud mental cumple un protagonismo en la realización personal ya que si existen alteraciones se limita la capacidad de afrontamiento de las personas (7).

En cuanto a las necesidades básicas del científico Abraham Maslow se debe satisfacer las necesidades, para alcanzar el nivel de realización personal, este autor coloca a la superación personal en el final de la pirámide para demostrar que no se puede alcanzar hasta que estén cubiertos los otros ítems, el desarrollo personal mantiene estrecha relación con la percepción de las capacidades y los recursos para conseguir el cumplimiento de metas (2).

Según la OMS, aproximadamente el 15% de toda la población activa laboral presenta problemas de salud mental relacionados con su entorno de trabajo, en un informe publicado en el año 2022 se evidencia que solo se invierte 1% de fondos en programas de prevención de enfermedades mentales en instituciones de salud, añadiendo factores que aumentaron en un 25% los trastornos de ansiedad y depresión debido a la aparición de la pandemia estuvieron expuestos a condiciones negativas durante ese periodo aumentando los casos de manera exponencial (8).

En América Latina según la OPS, se concentra El 60% del personal empleado en los diversos sectores productivos, el bienestar de los trabajadores representa un desafío significativo para las organizaciones reguladoras de las actividades laborales que buscan mantener la seguridad de los trabajadores en sus entornos laborales, prevenir incidentes y accidentes laborales a través de la sensibilización o capacitación constante de los trabajadores contribuye

a la realización personal de cada uno de los individuos que desempeñan sus funciones en búsqueda del cumplimiento de sus aspiraciones personales (9).

Según el MSP del Ecuador un 89% de los trabajadores del sector público están expuestos a situaciones negativas en sus entornos laborales como consecuencia de la falta de organización o falta de infraestructura o insumos, el 49% de los casos de enfermedades laborales se presenta en 2020 con la aparición de la emergencia sanitaria, el 30% corresponde a enfermedades de salud mental (10).

Entre múltiples esfuerzos por garantizar entornos laborales seguros para los trabajadores, se han creado programas enfocados en mantener prácticas laborales saludables verificando el cumplimiento de las políticas nacionales que regulan el trabajo, no obstante, en las instituciones de salud aún existen factores predisponentes para que los profesionales sean susceptibles a alteraciones de salud mental como el síndrome de Burnout.

En un hospital de la ciudad de Guayaquil, a lo largo de las rotaciones en diversas áreas, se ha evidenciado que los internos de enfermería, además de enfrentarse a exigentes demandas físicas y psicológicas, no siempre cuentan con el acompañamiento psicosocial adecuado para su formación integral, lo que genera altos niveles de estrés y frustración. Esta situación se agrava en un contexto donde el personal de salud enfrenta dificultades estructurales que limitan su capacidad para brindar una atención eficiente, afectando directamente la percepción de logro y éxito personal de los internos. Estas observaciones han motivado la necesidad de profundizar en el análisis de los factores que interfieren en su realización personal, con el fin de identificar áreas de mejora que permitan optimizar su experiencia formativa y su bienestar integral.

## **1.2. Preguntas De Investigación**

- ¿Cuál es la percepción de la realización personal en los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023?

- ¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos que influyen en la superación personal de los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023?
- ¿Cuáles son las causas que influyen en la realización personal de los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023?
- ¿Cuáles son las consecuencias de tener baja realización personal en los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023?

### **1.3. Justificación**

La realización personal varía de acuerdo a sus metas personales en algunos casos se tiene la idea de lo que se quiere realizar pero no posee los recursos suficientes para realizar actividades que favorezcan la realización personal, en torno a esta situación, se inicia este estudio con la finalidad de determinar cómo se percibe la realización personal en un grupo establecido y los factores asociados para su consecución (11).

La relevancia del estudio se evidencia en la cantidad de información encontrada, en estudios similares en nuestro medio no se efectúan investigaciones de este tema que aporten datos reales sobre nivel de superación personal en estudiantes o trabajadores de salud, a partir de ese punto se busca motivar a realizar nuevas investigaciones sobre el tema propuesto (4).

Los beneficios para los internos rotativos se centran en identificar factores que afecten su realización personal para tratar de mitigarlos o solucionarlos de acuerdo con los resultados encontrados. El impacto generado por la presente investigación académica se podrá evidenciar en los hallazgos alcanzados por medio de los instrumentos de recolección de datos, a su vez serán fuente de información fidedigna para nuevos estudios que involucren otros aspectos con una mayor muestra poblacional (6).



## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo General**

Describir la realización personal en los internos de Enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar los aspectos sociodemográficos que influyen en la realización personal de los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.
2. Establecer las causas que influyen en la realización personal de los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.
3. Identificar las consecuencias de tener baja realización personal en los internos de enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.

## **CAPITULO II**

### **2. Fundamentación conceptual**

#### **2.1 Antecedentes De La Investigación**

Se realizó una investigación en Perú por Lauracio et al. (12) en la que se determinó el grado de relación entre el síndrome de Burnout y el ejercicio laboral en salud, por medio de estudio descriptivo correlacional, muestra del total los trabajadores sanitarios pertenecientes a la institución mediante la aplicación de dos cuestionarios que analiza tres dimensiones que indican si padecen síndrome de Burnout como la despersonalización, el agotamiento emocional y la realización personal, como resultado del estudio se evidencia poca relación entre el síndrome de Burnout y el desenvolvimiento profesional con un resultado de 7 en escala de 1 a 10 lo que indica que las variables no tienen una relación significativa por lo que es relevante analizar otras investigaciones en el campo de la realización personal.

En una revisión realizada por Madani et al. (4) en 2023 referente al estrés y sus factores relacionados entre el alumnado de enfermería realizado en Marruecos, en busca de un análisis de prevalencia y factores de riesgo asociados con el estrés académico, tipo de estudio transversal en el cual se aplicaron varias escalas de medición para recopilar los datos necesarios de los estudiantes de enfermería para su análisis en la aplicación SPSS, los resultados más relevantes destaca la participación de 405 estudiantes que completaron la encuesta, 105 participantes masculinos y 300 de sexo femenino, en el análisis del factor estrés se determinó una baja prevalencia correspondiente a 17% indicando que no existe una relación entre las puntuaciones obtenidas de género y edad de los estudiantes ya que puede aparecer en ambos géneros o a cualquier rango de edad, además se encontró asociación entre el estrés académico con el nivel de ingresos de la familia, actividades extracurriculares, uso de transporte público entre las primordiales causas que inquietan la disposición de sueño y descanso de los estudiantes.

De acuerdo con una investigación realizada por Aguagüiña & Villaroel en Ecuador (13) en Ambato 2020 para analizar las tres esferas que componen el

síndrome de burnout en un estudio cualitativo, descriptivo, muestra de 20 miembros del personal médico de un establecimiento de salud tipo C a través de la aplicación del teste de Maslach en el que se determinó que existe gran afectación en las tres esferas antes mencionadas, el 75% manifestó sentir despersonalización, el 65% padece de debilidad emocional y 50% indica tener una descenso de realización personal, por lo tanto los resultados muestran que preexiste una asociación entre las variables importantes del estudio.

En otro estudio realizado por García et al. (14) en 2022, para determinar la prevalencia del Síndrome de burnout en profesionales de salud de atención primaria, descriptivo, observacional, transversal con muestra de 125 participantes correspondiente a personal de salud de atención primaria con la aplicación del cuestionario de Maslach adaptado a variables sociodemográficas, laborales, encontró los siguientes resultados de una alta prevalencia de síndrome de burnout, el 56% mostró agotamiento emocional, el 39% un alto grado de despersonalización y finalmente 36% una baja realización personal, Los factores causales de síndrome de burnout afectan de manera significativa el cometido de los profesionales de atención primaria en salud.

En México se realizó un estudio por Gómez et al. (15) para analizar varias patologías de salud mental y su incidencia en los colaboradores de salud del hospital, la ansiedad, depresión y estrés laboral son consideradas afecciones de salud mental que pueden ser prevenibles en gran medida, a través de una investigación experimental, prospectiva y relacional se seleccionó un total de 86 participantes la prevalencia fue de 2,3% para ansiedad, 5% con depresión y 3,5% con estrés laboral, para los investigadores los porcentajes de las patologías mencionadas afectan la realización personal de los profesionales de forma que se sienten insatisfechos por lo tanto demuestran un bajo rendimiento.

En otro artículo estudiado por García M. et al. (16) 2021, en México para estudiar el bienestar psicológico y la aparición de síndrome de burnout en el personal de salud en la aparición de la emergencia sanitaria, el estudio se llevó a cabo con una muestra de 121 voluntarios, 56 profesionales médicos y

65 profesionales de enfermería dentro de un rango etario de 22 a 67 años, para su análisis se utilizó la escala de bienestar psicológico cuyos ítems permiten la categorización a través de puntuaciones, entre los principales resultados se determinó que el género masculino presenta un mayor bienestar psicológico a diferencia de las personas de sexo femenino, además indica que los participantes indicaron que han experimentado una mayor realización personal al estar laborando en el sector privado ya que tiene mayores posibilidades de gestionar sus recursos en comparación con los personales públicos en ocasiones disponen de una carga laboral excesiva por la demanda de los pacientes en los servicios asistenciales.

Por otro lado, en un estudio realizado en Ecuador por Aldás & Poveda (17) para determinar la influencia de las creencias irracionales en la aparición de síndrome de burnout en profesionales de salud de una prestigiosa institución médica a nivel nacional, estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, a través de dos cuestionarios el primero es el C.C.I. y el test de Maslach para el análisis de las principales variables en una muestra de 241 personal de salud, de sexo masculino 28,6% y femenino 71,4%, en categoría de edad de 25 a 57, en cuanto a los pensamientos o creencias irracionales se destaca la mengua realización personal asociada con la idea de culpabilidad o de exigencia al perfeccionismo de la persona, también menciona que los participantes tienden a recordar situaciones del pasado que afectan su enfoque en el presente y por lo tanto tienen un bajo desempeño de sus funciones, en cuanto a las otras esferas también se manifiesta la despersonalización como frecuente en los participantes.

## **2.2 Marco Conceptual**

### **2.2.1. Realización personal**

La realización personal se define como la percepción del ser humano ante las metas u objetivos trazados por si mismo en un momento que quiere alcanzar a través del crecimiento personal, la motivación y la perseverancia son pilares fundamentales para que los individuos puedan conseguir sus objetivos, el diseño de un plan personal puede ayudar a visualizar de forma clara y rápida sobre las acciones a realizar en un determinado tiempo (18).

Esto depende de muchos factores como recursos disponibles de la persona, autoestima, capacidad de afrontamiento a situaciones negativas del entorno, motivación y aceptación de sí mismo, cuando se llega al estado de realización personal el usuario suele sentir que no necesita nada más puesto que todas sus expectativas han sido cubiertas de manera eficaz lo que le produce una sensación de plenitud (19).

La realización personal se puede ver afectada por diversas circunstancias produciendo en el individuo sentimientos de rechazo hacia su persona pues percibe que no ha sido suficiente el esfuerzo realizado para alcanzar la realización personal en un tiempo determinado, como consecuencia de la baja realización personal se ve afectado el rendimiento laboral y la interacción social ya que no es capaz de cambiar sus actitudes negativas lo que podría afectar incluso la comunicación efectiva con otros miembros de la sociedad y el entorno en el que se desarrolla (19).

La salud mental es importante en el alcance de realización personal debido a que las personas con mayor capacidad de afrontamiento desarrollan habilidades que le permiten enfocarse sin descuidar sus habilidades de inteligencia, carácter y situaciones producidas conlleva a mantener una buena salud mental resultando beneficioso para sobrellevar situaciones estresantes o calamitosas del entorno laboral o personal (20).

### **2.2.2. Realización profesional**

La realización profesional es el sentimiento de satisfacción de una persona hacia el rol que desempeña de manera profesional, a través del crecimiento profesional se desarrollan habilidades que le permiten destacarse entre los otros miembros de una organización o una sociedad, hacer realidad las metas propuestas hace que sea satisfactorio cuando se llega a cumplir los anhelos o deseos que en su momento solo fueron parte de su imaginación, los profesionales realizados ayudan a otros para que alcancen sus objetivos por lo tanto es importante promover la realización profesional (21).

El sentimiento de satisfacción proviene de la percepción de sus expectativas en su rol laboral, un buen empleo significa sentirse cómodo en su puesto de

trabajo realizando actividades que son de acuerdo a sus habilidades con una recompensa monetaria justa que le permita cubrir sus necesidades además de adquirir la experiencia necesaria en el campo en el que se desempeña (22).

Las características de una persona satisfecha profesionalmente se pueden evaluar en su desempeño laboral, las empresas o instituciones deben promover el adecuado crecimiento profesional a través de oportunidades y motivación para que los trabajadores puedan incursar en nuevos estudios o preparación académica en el campo que desempeña sus funciones o en especializaciones avanzadas que le permitirán subir de nivel en algún momento, para esto se debe concientizar periódicamente a las instituciones sobre la importancia de un buen ambiente laboral que acceda el desarrollo profesional. (21).

El desarrollo profesional de los trabajadores permite que tengan habilidades y destrezas para cumplir sus labores, en el área médica le permite al profesional sanitario tener una mejor relación con los pacientes y brindar un servicio de calidad que sea percibido desde la excelencia para ayudar a recuperar la salud de los usuarios, además fortalece la capacidad de afrontamiento de los profesionales ante situaciones negativas (23).

### **2.2.3. Relación entre la realización personal y profesional**

La relación entre realización propia y profesional está ligada al sentimiento de plenitud del individuo sobre la percepción de haber logrado sus objetivos en ambos aspectos, la realización personal refuerza la formación profesional ya que en el ámbito personal del individuo siente que están cubiertas sus necesidades primordiales, así mismo el crecimiento profesional es consecuencia de un buen crecimiento personal lo que motiva a buscar nuevas formas de superación. Ambas formas de crecimiento se complementan y aportan positivamente al progreso de la eficacia de vida al buscar constantemente equilibrar sus acciones en el desarrollo de sus habilidades (24).

#### **2.2.4. Características sociodemográficas**

Son aquellas condiciones que influyen en los individuos en su disposición de vida y habilidades, entre las vitales características se menciona a la edad, el sexo, situación sentimental, laboral, condiciones socioeconómicas, nivel educativo, entre otras. El análisis de estas características permite al investigador obtener un panorama relacionado con una variable y su influencia en cierto grupo que puede compartir las características o diferenciarse de las mismas (25).

#### **2.2.5. Satisfacción**

Se define como satisfacción al sentimiento de agrado hacia una situación agradable que promueve el afecto hacia el cumplimiento de una necesidad, la satisfacción promueve el deseo de superación y aumenta la capacidad de desempeñar funciones que aporten mayores resultados a una organización, la persona o individuo que se encuentra satisfecho tiene una mejor capacidad resolutive ante los conflictos que se le presenten además posee la habilidad de manejar sus emociones responsablemente (26).

A nivel personal la satisfacción de a ver cumplido con las metas propuestas significa poseer una mejor calidad de vida con crecimiento no solo en lo económico sino también crecimiento en otras esferas como la parte social, es decir la persona buscará la aprobación de terceras personas a través de sus opiniones sobre la percepción que tenga de la observación de su estilo de vida, además de la satisfacción aparecen otros sentimientos positivos que refuerzan el autoestima y la inteligencia emocional (27).

Para el manejo de sentimientos de insatisfacción se necesita apoyo psicológico y familiar para sobrellevar este sentimiento negativo que puede producir patologías de salud mental en caso de pasar desapercibido por este motivo se busca la constante valoración de la satisfacción laboral (27).

## **2.2.6. Causas que afectan la realización personal**

Son las consecuencias que afectan a los usuarios para no sentirse satisfechos con su entorno laboral o entorno personal, existen numerosos factores, pero los más relevantes serán detallados a continuación (28):

### ***2.2.6.1. Personalidad y Actitud***

La personalidad se define como las características o cualidades que definen a un ser humano, es aquello que diferencia a un individuo de otro a través de actitudes, formas de expresarse, formas de afrontamiento, emociones, etc. La actitud es la forma de demostrar una postura referente a un sentimiento percibido, las actitudes son adoptadas de acuerdo con los sentimientos de las personas y pueden influir en todos los ámbitos de su vida (29).

### ***2.2.6.2. Percepción de la vida***

Es diferente para cada individuo, el entorno en el que habita influye en como el ser humano percibe su desenvolvimiento en la sociedad o en un grupo humano en el cual está inmerso, la percepción puede cambiar o variar por circunstancias o situaciones desagradables que atraen sentimientos de negatividad, la mayoría de situaciones negativas generan una percepción de frustración, ira o miedo dependiendo del origen del usuario y sus mecanismos de afrontamiento (30).

### ***2.2.6.3. Salario Bajo***

La remuneración o recompensa económica es uno de los factores que limita la falta de satisfacción laboral, todos los individuos requieren de capital monetario para cubrir sus necesidades básicas, al percibir una recompensa salarial baja al estimado produce sentimientos negativos de carencia e imposibilidad de pagar las cuentas por lo tanto el trabajador va a buscar la forma de abandonar el empleo e iniciar la búsqueda de un empleo con un mayor salario, que le permita vivir cómodamente y cumplir con actividades que le favorezcan en su desarrollo personal como continuar con su formación académica o realizar una especialización en el campo en el que desempeña sus funciones (31).



#### **2.2.6.4. Entorno laboral inadecuado**

Las condiciones laborales intervienen en el propósito del recurso humano al ser un reflejo de las comisiones disponibles en ocasiones limitan emplear actividades, entre ellos se menciona la falta de insumos o materiales, falta de mantenimiento a los equipos que se utilizan, la sobrecarga laboral o los horarios extensos de trabajo son los principales causantes de un bajo rendimiento laboral, el empleador debe garantizar que el entorno sea el adecuado para ejercer funciones laborales en todos los campos de acción (32).

El estrés que produce un entorno inadecuado afecta las relaciones personales ya que dificulta la comunicación asertiva entre los empleados y también repercute en su entorno familiar inmediato, el ruido o presencia de contaminantes auditivos puede ocasionar afecciones de salud a largo plazo, los contaminantes químicos o biológicos también pueden ocasionar daños en la salud del usuario (32).

#### **2.2.6.5. Estado de Salud**

El estado de salud influye en el desempeño de las personas en las actividades que realiza cotidianamente sea en el entorno laboral o escolar, las afecciones de salud pueden incapacitar o disminuir el rendimiento de la persona afectando sus actividades, las condiciones de salud deben ser actualizadas y evaluadas constantemente con la finalidad de prevenir enfermedades o incapacidades, los usuarios tienen el derecho de recibir las condiciones adecuadas que mantengan su condición saludable a través del espacio e insumos adecuados en el área en que se desarrolle (33).

#### **2.2.6.6. Calidad de vida**

Se refiere a las condiciones en las que habita un ser humano para desarrollarse adecuadamente, el estado de esta depende de factores del entorno, una buena calidad de vida incluye el beneficio en todas las esferas que componen a un individuo como el estado de salud, el estado socioeconómico, la escolaridad, las condiciones laborales, el estado mental, entre otros. Influye en la realización íntima de diversas maneras ya que si el

individuo percibe que no está llevando una buena calidad de vida buscara formas de crecimiento que le permitan alcanzar un estado de vida optimo (34).

#### ***2.2.6.7. Escasas posibilidades de promoción***

Las posibilidades de ascender a un mejor puesto es uno de las necesidades que buscan los trabajadores que desean superar sus límites, el desempeño de nuevas funciones es un reto en las instituciones laborales donde cada vez se busca una mayor preparación que pueda ser de utilidad para ejercer un cargo, a su vez debe existir compromiso y facilidades por parte del empleador para impulsar a los empleados a continuar con su formación académica para acceder a una nueva postura dentro de una organización y por lo tanto recibir una mayor compensación laboral (35).

#### ***2.2.6.8. Circunstancias personales***

El entorno familiar o local que influye en los empleados es crucial para determinar el grado de bienestar emocional que este posee ya que al pertenecer a una familia conflictiva o con nula inteligencia emocional va a desfavorecer la capacidad de adaptación, el entorno laboral es un entorno social en que se requiere de habilidades sociales comunicativas para establecer relaciones para intercambio de información (36).

#### **2.2.7. Consecuencias de la baja realización personal**

En los individuos sentimientos negativos que afectan su desempeño tanto personal como laboral, en el campo laboral puede dificultar las relaciones sociales entre compañeros por el las barreras que percibe para poder comunicarse efectivamente o en el intercambio de información por receptor incorrectamente las indicaciones, también genera afectaciones en el autoestima por el rechazo de su imagen o la percepción negativa de su desempeño produciendo alteraciones en el estado de ánimo, la falta de motivación promueve un bajo rendimiento laboral (37).

##### ***2.2.7.1. Desinterés en las actividades***

Las condiciones laborales influyen en la falta de satisfacción por lo tanto es importante reconocer las debilidades o amenazas que impiden a los

trabajadores sentirse satisfechos en su lugar de trabajo, aquellos trabajadores que son tomados en cuenta y son capaces de manifestar sus necesidades son los que alcanzan rápidamente un nivel de satisfacción adecuado lo que les permite desarrollarse en otros campos (22).

#### ***2.2.7.2. Falta de motivación***

Se define como motivación al conjunto de acciones realizadas a través del planteamiento de un objetivo que se desea alcanzar y los recursos disponibles que se utilicen para lograr su materialización, la motivación es importante en todos los ámbitos del desarrollo del ser humano puesto que es la encargada de incentivar y generar impulso para continuar esforzándose para cumplir con los objetivos trazados (38).

#### ***2.2.7.3. Agotamiento Laboral***

El agotamiento laboral es consecuencia de un sinnúmero de factores que pueden interferir entre el correcto descanso de los trabajadores, el estrés y el cansancio son los principales factores de agotamiento, estos factores están presentes en todos los entornos y afectar en manera proporcional el desempeño laboral, el estrés es estudiado mundialmente por ser trascendental desencadenante de afecciones en el bienestar mental, por lo tanto es de vital importancia reconocer los síntomas de estrés o de agotamiento laboral para tomar la iniciativa y la pauta para realizar acciones que permitan un afrontamiento eficaz de las situaciones estresantes (38).

El agotamiento laboral puede manifestarse en síntomas y signos físicos o psicológicos como malestar general, cefalea, dolor de espalda, falta de motivación, desánimo, aislamiento, etc. (38).

#### ***2.2.7.4. Actitudes Negativas***

En el desempeño laboral, personal o académico influyen afectando el perfeccionamiento de sus habilidades y pericias, el poder que generan las emociones negativas puede afectar incluso la salud psicológica con la aparición de problemas mentales como la ansiedad y depresión, el tratamiento

de las actitudes negativas requiere de valoración profesional para identificar las causas y brindar el soporte necesario para su recuperación (39).

#### ***2.2.7.5. Autoestima***

Es la aceptación positiva de un ser humano hacia su imagen corporal o sus sentimientos, la definición de amor propio nace desde el análisis de las características psicológicas de un individuo el cual busca la aceptación de si mismo de sus cualidades y defectos sin tomar en cuenta la opinión de terceras personas, el fortalecimiento del autoestima se realiza a medida que se desarrolla la conciencia y la toma de decisiones sobre el esquema corporal (40).

#### ***2.2.7.6. Renuncia a su puesto laboral***

Entre las consecuencias de la baja realización personal está la pérdida del empleo, la persona puede llegar a renunciar a su puesto de trabajo si es expuesto a situaciones estresantes o desagradables que le generen incomodidad, además la renuncia puede afectar otras áreas como el desarrollo educativo o socioeconómico ya que limita los recursos disponibles para continuar realizando sus actividades (41).

#### **2.2.8. Desarrollo Personal**

El desarrollo personal es el resultado del cumplimiento de metas en el ámbito personal que conllevan al sentimiento de bienestar, el desarrollo personal es similar a la realización personal ya que ambas promueven la satisfacción y elevación del autoestima de la persona, para el desarrollo personal se requiere de habilidades de empoderamiento y liderazgo que le permita sobresalir en un entorno, a través de técnicas de desarrollo personal los empleados pueden optar por estrategias de crecimiento en su entorno que le ayuden a crecer en cualidades y habilidades (42).

##### ***2.2.8.1. Respeto***

Se define como un sentimiento de reconocimiento o valoración que se tiene a una persona, institución u objeto, es uno de los valores más precisos en el desarrollo de las personas pues está presente en todos los espacios de la

sociedad, pues es fundamental mantener relaciones basadas en el respeto que nos permitan crecer como personas, la realización personal fomenta el respeto ya que la persona siente que debe ser respetada de forma adecuada creando un sentimiento de autoestima y empatía, en el sector sanitario es primordial aplicar el respeto hacia los demás para construir una adecuada relación entre enfermero - paciente siempre haciendo valer sus derechos y respetando su autonomía, los estudiantes son capacitados en su instrucción académica para mantener el respeto en todo momento asegurando una atención digna del usuario (43).

#### ***2.2.8.2. Autoconcepto***

Es la imagen propia que se tiene sobre sí mismo, a partir de sus rasgos de personalidad y características que diferencia una persona de otra, la construcción del autoconcepto requiere de una buena valoración de los aspectos psicológicos y de la influencia del entorno inmediato en el que las personas se desenvuelven. La formación del autoconcepto se realiza a medida que se desarrolla la autoestima y se complementan de manera que puedan definir a la persona de forma correcta (44).

#### ***2.2.8.3. Empatía***

La definición de empatía es muy amplia y tiene varias definiciones a lo largo del tiempo, pero la definición acertada para el presente estudio se busca reconocer los sentimientos de los demás dándoles la importancia necesaria, es decir ponerse en el lugar de otros en situaciones que lo ameriten para de esta manera tomar acciones que promuevan un cambio en la sociedad, la empatía es una forma de percibir una situación determinada y brindar la ayuda en caso de requerirla (45).

#### ***2.2.8.4. Comunicación Efectiva***

Consiste en el proceso de intercambio de información de forma eficiente en el que el receptor y el emisor transmiten la información para un determinado fin, la comunicación suele entorpecerse por barreras físicas o psicológicas según sea el caso, las personas tienden a necesitar dispositivos que favorezcan la comunicación como el caso de los dispositivos móviles pero en algunos casos

suelen limitar la comunicación al no presentar la información de forma completa, el proceso comunicativo es complejo y requiere la participación activa, las ventajas de la comunicación en la sociedad son numerosas, una correcta comunicación contribuye a la realización propia (46).

### **2.2.9. Síndrome de Burnout**

Se caracteriza por alteraciones en las esferas psicológicas del usuario que ha estado expuesto a numerosos factores estresantes como carga laboral excesiva o un entorno laboral inapropiado, este síndrome puede aparecer en cualquier momento y pasar desapercibido si no se conoce la sintomatología del mismo, el estrés es otro factor importante en su aparición porque genera sentimientos negativos que terminan haciendo que las personas se sientan desmotivados o quemados para realizar sus actividades (47). Este síndrome se presenta con frecuencia en personal sanitario que son expuestos a una sobrecarga de trabajo, horarios extensos, presión familiar, maltrato psicológico o falta de atención a problemas psicológicos como depresión o ansiedad generalizada (47).

### **2.2.10. Teorías Relacionadas con el Tema de estudio**

La teoría que se aproxima al presente tema de investigación es la teoría de los sistemas conductuales cuyos aspectos principales se detallan a continuación.

#### ***2.2.10.1. Teoría de los Sistemas Conductuales - Dorothy Johnson***

Nació en agosto de 1919 en Georgia, se formó como enfermera en la Universidad de Vanderbilt y trabajó como mentor en enfermería del área de pediatría de la Universidad de California, su carrera como enfermera le impulsó a desarrollar su teoría publicada en 1980 sobre los sistemas conductuales (48).

La teoría de los sistemas conductuales argumenta que es un ser combinado por dimensiones psicológicas de personalidad y comportamiento, a través del cual se busca estar en constante equilibrio que le permita desarrollar su máximo potencial en la sociedad, la adaptación a los cambios y la resiliencia

son indicadores de la funcionalidad de sus sistemas conductuales, a través de la modificación de la conducta y los aspectos psicológicos se puede cambiar el pronóstico de salud ante una enfermedad impulsando su recuperación de forma rápida (48).

#### **2.2.10.1.1. Conceptos principales**

##### ***Seres Humanos***

Están compuestos por un par de sistemas que rigen su existencia menciona al sistema biológico y conductual como un conjunto de estabilidad y equilibrio, indica que la enfermería se ocupa del procedimiento conductual y el campo medico se encarga del sistema biológico para la rehabilitación del estado del paciente; para un correcto funcionamiento de los sistemas conductuales se debe evaluar a los dos componentes de manera que se pueda encontrar la solución adecuada a los usuarios (49).

##### ***Ambiente***

Un factor causal de estrés a través de la influencia de los elementos presentes en el entorno, integran los elementos que hacen parte de una recuperación del paciente como el espacio físico donde se encuentra (49).

##### ***Salud***

Lo contrario a la enfermedad, al ajuste o equilibrio entre los sistemas de conducta del ser humano se puede lograr la recuperación eficaz de los usuarios de tal manera que acorte su estancia hospitalaria (49).

##### ***Enfermería***

En la modificación de comportamientos o conductas de los usuarios es fundamental en su recuperación, a través del juicio clínico del profesional se identifican factores estresantes en los usuarios y se elabora el PAE, priorizando diagnósticos e intervenciones a realizarse, la certeza de la aplicación de los métodos de atención de enfermería depende del grado de afección de los pacientes que en ocasiones no acceden a participar por miedo o desconocimiento, la disciplina de enfermería es amplia y requiere de

compromiso de los profesionales para continuar y fortalecer la parte científica de los cuidados (49).

## **2.3 Marco Legal**

### **Constitución Nacional del Ecuador (2008)**

En el Art. 32.- Menciona que 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 (50).

Según el Art. 85.- La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones: 1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad. 2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

De acuerdo con el Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.



Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

### **Ley Orgánica de Salud**

En el Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransmisible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables (51).

De acuerdo con el Art. 10.- Quienes forman parte del Sistema Nacional de Salud aplicarán las políticas, programas y normas de atención integral y de calidad, que incluyen acciones de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos de la salud individual y colectiva, con sujeción a los principios y enfoques establecidos en el artículo 1 de esta Ley.

En el Art. 12.- La comunicación social en salud estará orientada a desarrollar en la población hábitos y estilos de vida saludables, desestimular conductas nocivas, fomentar la igualdad entre los géneros, desarrollar conciencia sobre la importancia del autocuidado y la participación ciudadana en salud.

Según el contenido del Art. 14.- Quienes forman parte del Sistema Nacional de Salud, implementarán planes y programas de salud mental, con base en la atención integral, privilegiando los grupos vulnerables, con enfoque familiar y comunitario, promoviendo la reinserción social de las personas con enfermedad mental.

De acuerdo con el Art. 15.- La autoridad sanitaria nacional en coordinación con otras instituciones competentes y organizaciones sociales, implementará programas para la prevención oportuna, diagnóstico, tratamiento y recuperación de las alteraciones de salud mental y bienestar laboral.

También en el Art. 117.- Indica que la autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano

de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.

### **Código Deontológico del CIE para la profesión enfermera**

Es un conjunto de normas creadas por el Consejo Internacional de Enfermería para regular la práctica profesional de los enfermeros para realizar cuidados basados en evidencia científica y en el código de normas para evitar causar daño a los pacientes, el código deontológico es válido solo si se aplica en un contexto real o actual para determinar las acciones que va a realizar el profesional. Se compone de 4 dimensiones: Enfermero-paciente, enfermera-práctica, enfermera-profesión y enfermera-compañeros de trabajo (52).

### **Código de Trabajo**

El Artículo. 38.- Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (53).

Según el Artículo. 47.- Jornada prolongada de trabajo. - Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, debido a la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana.

### **Ley de Derechos y Amparo al Paciente**

En el Artículo. 2.- Menciona que el Derecho A Una Atención Digna. - Todo paciente tiene derecho a ser atendido oportunamente en el centro de salud de acuerdo con la dignidad que merece todo ser humano tratado con respeto, esmero y cortesía (54).

Según el Art. 5.- Sobre el Derecho A La Información. - Se reconoce el derecho de todo paciente a que, antes y en las diversas etapas de atención al paciente, reciba del centro de salud a través de sus miembros responsables, la

información concerniente al diagnóstico de su estado de salud, al pronóstico, al tratamiento, a los riesgos a los que médicamente está expuesto.

## CAPITULO III

### 3. Diseño de la investigación

#### 3.1. Tipo de investigación

**Nivel:** Descriptivo, se define como nivel descriptivo a los estudios realizados para detallar o describir un fenómeno a partir del análisis de sus componentes o variables seleccionadas sin intervenir en el curso natural de los hechos (55).

**Método:** Se utilizará el método cuantitativo, ya que se utilizará métodos de recolección de datos que recopilan datos numéricos expresados en escala de medición a través de puntuación de cada interrogante para ordenarlos en gráficos estadísticos (55).

#### 3.2. Diseño de investigación

**Diseño:** No experimental, ya que únicamente se observará el fenómeno desde la perspectiva de observación (55).

**Según el tiempo:** Prospectivo, en tiempo explícito y determinado a los internos de la cohorte 2023 (55).

**Según la secuencia de los hechos:** Transversal, los datos se obtienen en un único momento, en este caso en un Hospital de la ciudad de Guayaquil a la cohorte 2023 (56).

#### 3.3. Población y muestra

Corresponde a la totalidad de internos de la cohorte 2023 correspondiente a 98 internos de enfermería de todas las áreas de un Hospital de la ciudad de Guayaquil.

La muestra se seleccionó por medio de muestreo por conglomerados a través del cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión (57), resultando en 38 individuos.

#### 3.4. Criterios de Inclusión y Exclusión

**Criterios de inclusión:**

- Internos de Enfermería de todas las áreas.
- Internos de Enfermería que acepten participar voluntariamente.
- Internos de la cohorte 2023.

**Criterios de exclusión:**

- Internos de Enfermería que no acepten participar en el estudio.
- Internos de otras especialidades.
- Internos que no estén matriculados en la cohorte 2023.
- Internos que se hayan retirado previamente de la cohorte 2023.
- Internos de enfermería que presenten certificados de salud por alguna condición clínica.

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

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario

Cuestionario sociodemográfico y Escala de Maslach Burnout Inventory

Es un instrumento creado para determinar el grado de desgaste emocional aplicado en todo el mundo, con una fiabilidad del 90% consta de 22 ítems de 6 opciones de respuesta, el principal aspecto a evaluarse en el presente estudio. Se le considera uno de los mejores cuestionarios para determinar la existencia de síndrome de burnout en los trabajadores y la identificación de estrategias de afrontamiento o tolerancia a diferentes situaciones (58).

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Estos datos obtenidos se agregarán en el programa Microsoft Excel para su clasificación y ordenamiento. Para luego transferirse a la aplicación SPSS.

### **3.7. Procedimientos para garantizar aspectos éticos en las investigaciones con sujetos humanos**

La presente investigación se sustenta en los principios bioéticos de la práctica de medicina: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Asegurando

el bienestar de los participantes, además se solicitará la revisión del proceso investigativo por el comité de ética institucional.

### 3.8. Operacionalización de variables

**Variable general:** Realización Personal en internos de enfermería

**Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables**

DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Características sociodemográficas	Edad	Menor de 20 años 20 – 22 años 23 – 25 años 25 – 30 años 31 – 40 años Mayor de 40 años
	Sexo	Femenino Masculino
	Estado Civil	Soltero Casado Unión libre Divorciado Viudo
	Estrato Socioeconómico	Clase Baja Clase Media Clase Alta
	Estado Laboral	Realizando el Internado Rotativo Otro trabajo
Realización Personal	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes
	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces a la semana

	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	6 = Todos los días
	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes	
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
	Conoce usted sobre el síndrome de Burnout	
Causas que afectan la realización personal	Considera usted que tiene una buena Personalidad y actitud	Si No
	Percibe su vida desde el punto de vista positivo	
	Se encuentra en un entorno favorable para su realización personal	
	Considera que posee un buen estado de salud	

	Considera usted que su calidad de vida es buena o adecuada	
Consecuencias de la baja realización personal	Presenta desinterés en las actividades	SI No
	Se siente desmotivado	
	Considera que su desempeño laboral no es adecuado	
	Ha tenido actitudes negativas	
	Siente falta de autoestima	
	Ha pensado en renunciar a su puesto laboral	

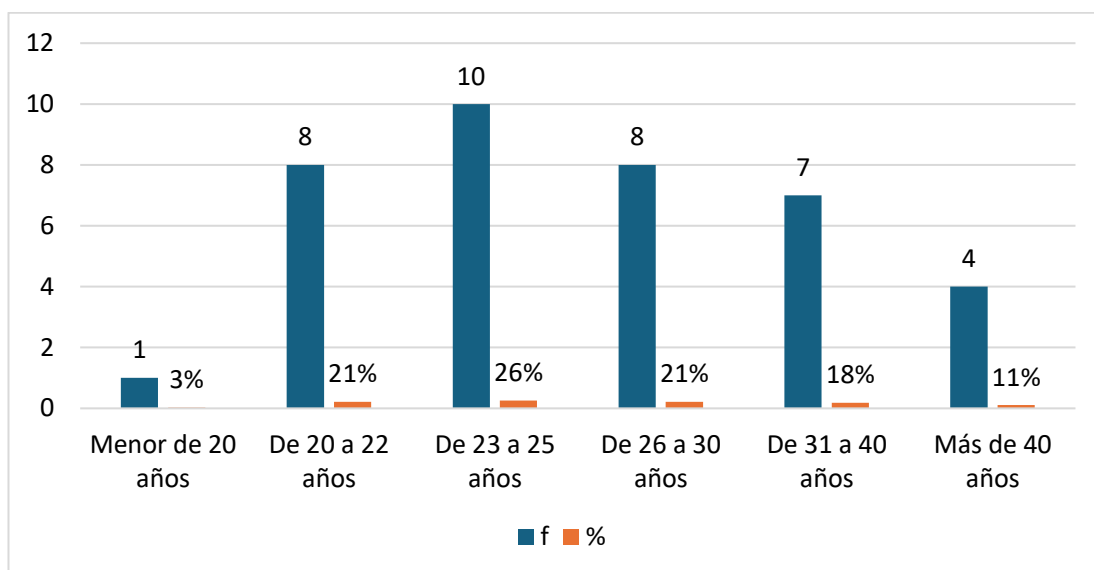


## CAPITULO IV

### 4. Presentación y análisis de resultados

#### Dimensión 1: Aspectos sociodemográficos de los internos de enfermería

**Figura 1. Distribución por rangos de edad**

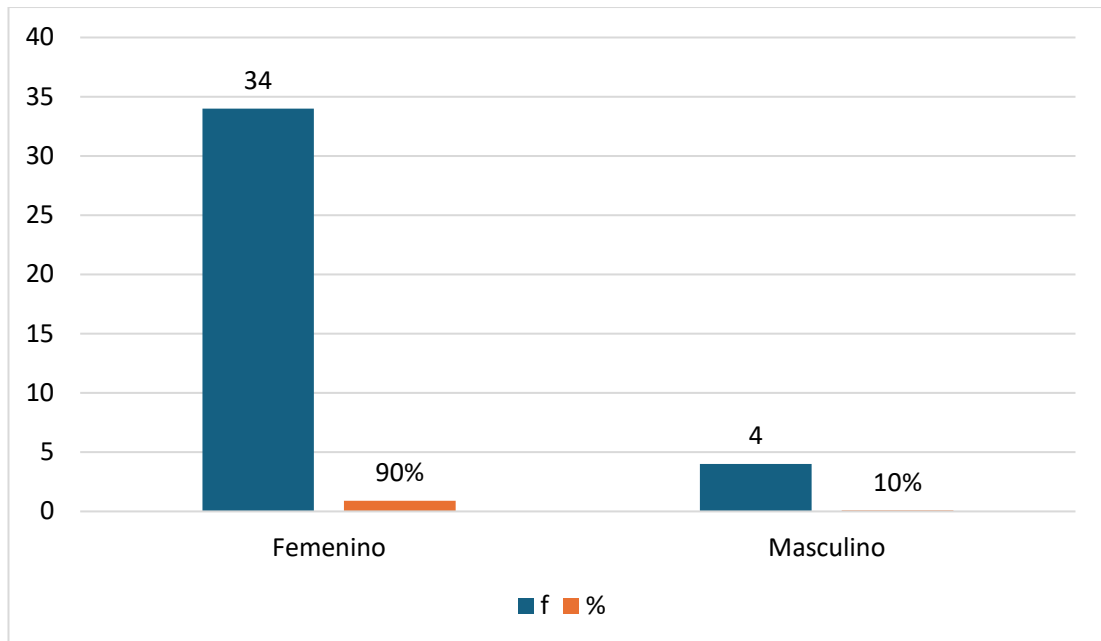


Fuente: Encuesta.

#### **Análisis:**

La distribución etaria de los internos revela que el grupo mayoritario, con un 26%, está entre 23 y 25 años, que coincide con la edad promedio en la que los estudiantes finalizan su formación académica y comienzan su etapa de internado, siendo este un periodo clave para su desarrollo profesional. Los rangos de 20 a 22 años y de 26 a 30 años, que representan un 21% cada uno, sugieren una cierta flexibilidad en la culminación de estudios, influenciada por diversos factores como pausas académicas o estudios adicionales. Aquí se refleja diferentes momentos de madurez profesional al estar en contacto directo con el ejercicio de la profesión.

**Figura 2. Distribución por sexo**

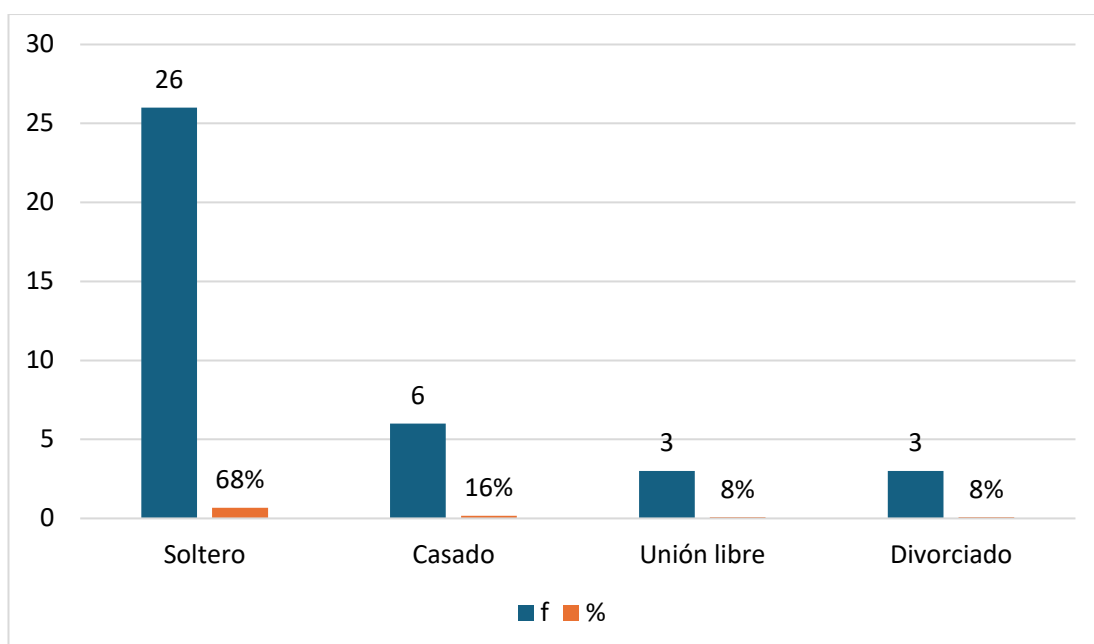


Fuente: Encuesta aplicada a internos de enfermería. Elaborado por: Díaz Sarcos, Alejandro David y Moreno Flores, Iván Gabriel.

### **Análisis:**

Se muestra una marcada predominancia femenina, con un 90% del total, mientras que los internos masculinos representan solo el 10%. Este patrón refleja la tendencia histórica y estructural de la profesión de enfermería, que ha sido tradicionalmente ocupada mayoritariamente por mujeres; la representación femenina está asociada principalmente con factores culturales, sociales, estereotipos de género y elementos educativos que incentivan una mayor población de ellas en la Carrera de Enfermería.

**Figura 3. Distribución por estado civil**

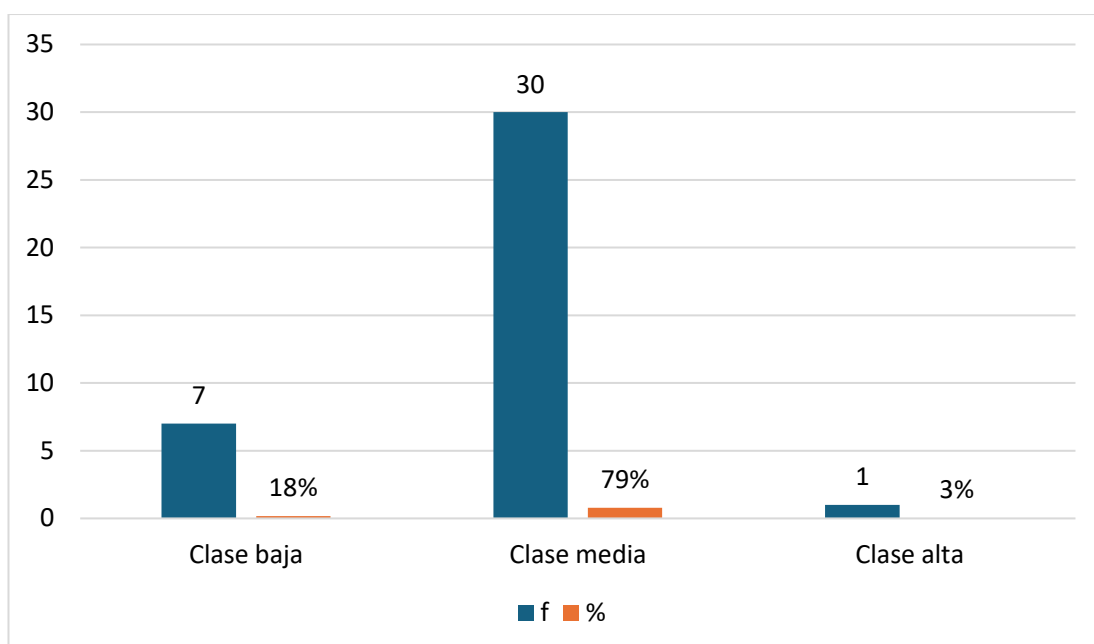


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

Se revela que la mayoría se identifica como solteros, representando un 68% del total. Este grupo es seguido por los casados, que constituyen el 16%, mientras que tanto la unión libre como el estado de divorciado están igualmente representados con un 8% cada uno. Esta distribución revela que esta cohorte en su mayoría se encuentran en una etapa de vida donde prevalece el estado civil de soltería, debido a factores relacionados con la edad, la dedicación a la formación académica y las demandas propias de la carrera de enfermería, la presencia de internos casados y en otras situaciones civiles indica una diversidad en las circunstancias personales de los estudiantes, relevante para comprender su realidad y los retos.

**Figura 4. Distribución por estrato socioeconómico**

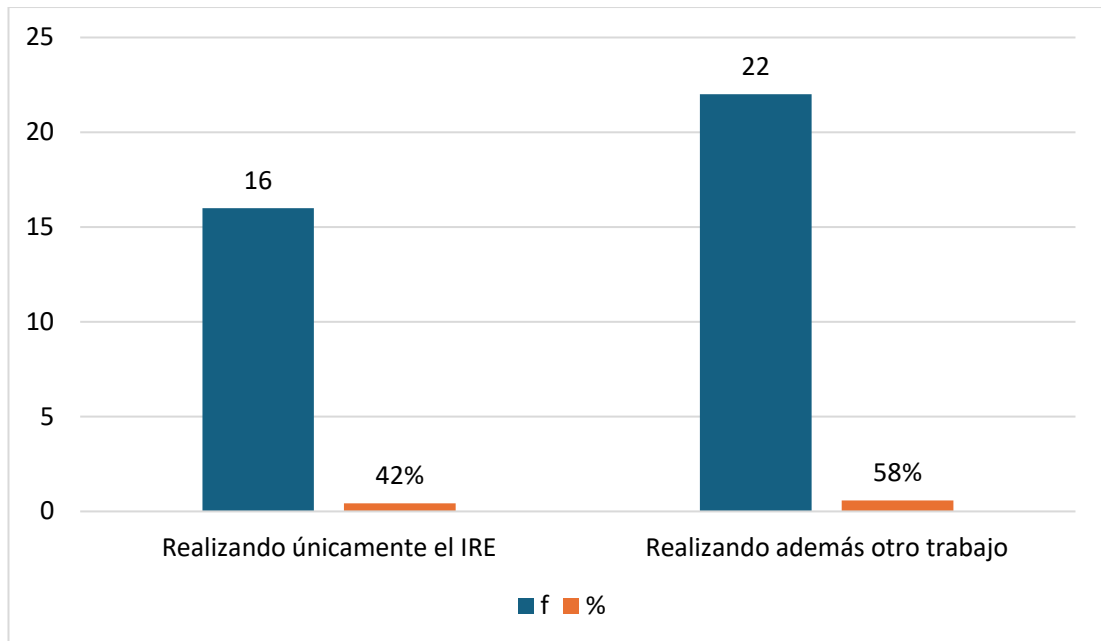


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

La mayoría, con un 79% pertenece a la clase media. El 18% de los internos se identifica con la clase baja, mientras que solo un 3% corresponde a la clase alta, en esta cohorte se evidencia que los estudiantes tienen predominantemente la accesibilidad o los medios necesarios para cubrir necesidades básicas, una situación socioeconómica que permite el acceso a la educación superior en este campo, en las personas de bajos recursos las limitaciones económicas dificultan el acceso o la continuidad en la educación superior.

**Figura 5. Distribución por estado laboral adicional**



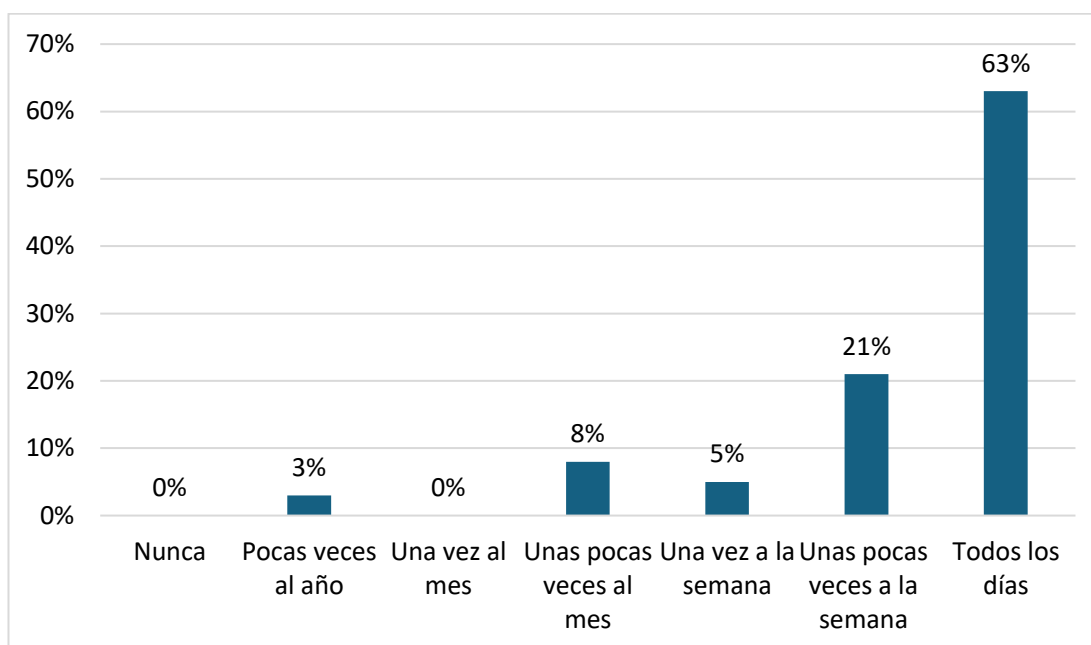
Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

Se revela que el 58% de internos está realizando, además del Internado Rotativo de Enfermería (IRE), otro trabajo. Por otro lado, el 42% se dedica exclusivamente al IRE, por lo que una mayoría significativa de internos combina su formación académica con actividades laborales adicionales, relacionado con la necesidad de ingresos económicos complementarios, así como el interés en adquirir experiencia laboral simultánea a sus estudios. Mientras tanto, una parte de los internos puede concentrarse exclusivamente en su formación académica sin la carga adicional de un trabajo paralelo.

## Dimensión 2: Causas que influyen en la realización personal de los internos de enfermería

**Figura 6. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis pacientes**

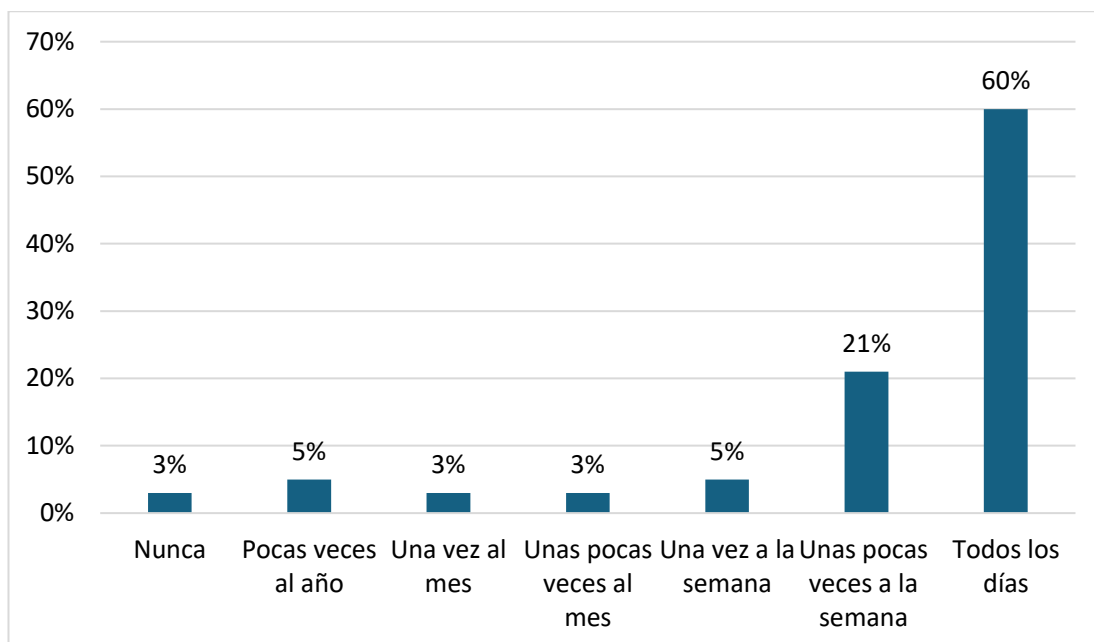


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

La figura exhibe que la mayoría, con un 63%, indica que tiene facilidad para intuir cómo se sienten sus pacientes todos los días. Un 21% manifiesta que lo logra unas pocas veces a la semana, y el 8% señala que lo hace unas pocas veces al mes. Los porcentajes restantes son menores, con un 5% indicando una vez a la semana, un 3% refiriendo pocas veces al año, y ningún interno marcando "nunca". Esta distribución sugiere que una gran mayoría de los internos percibe que tienen una capacidad consistente para empatizar y entender las emociones y necesidades de sus pacientes.

**Figura 7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes**

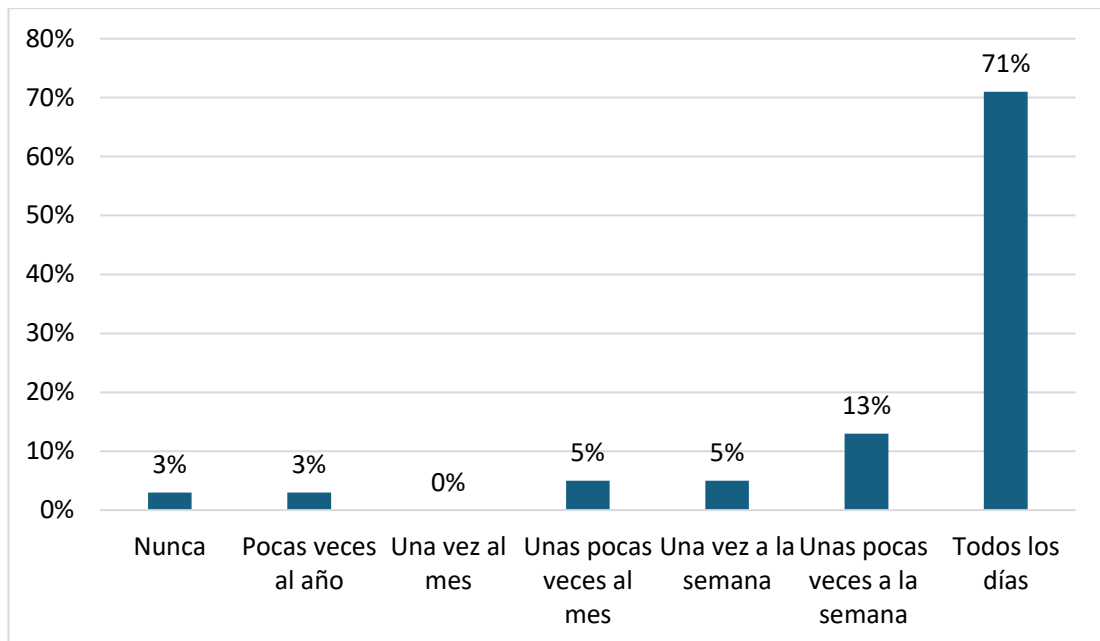


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

La figura muestra que el 60% considera que trata con mucha eficacia los problemas de sus pacientes todos los días. El 21% asume que lo hace unas pocas veces a la semana, mientras el 5% indica que solo pocas veces al año logra tratar eficazmente los problemas de sus pacientes. Se refleja que una mayoría significativa se siente constantemente eficaz en su labor, un grupo percibe limitaciones en la frecuencia con la que logran este nivel de eficacia.

**Figura 8. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes**



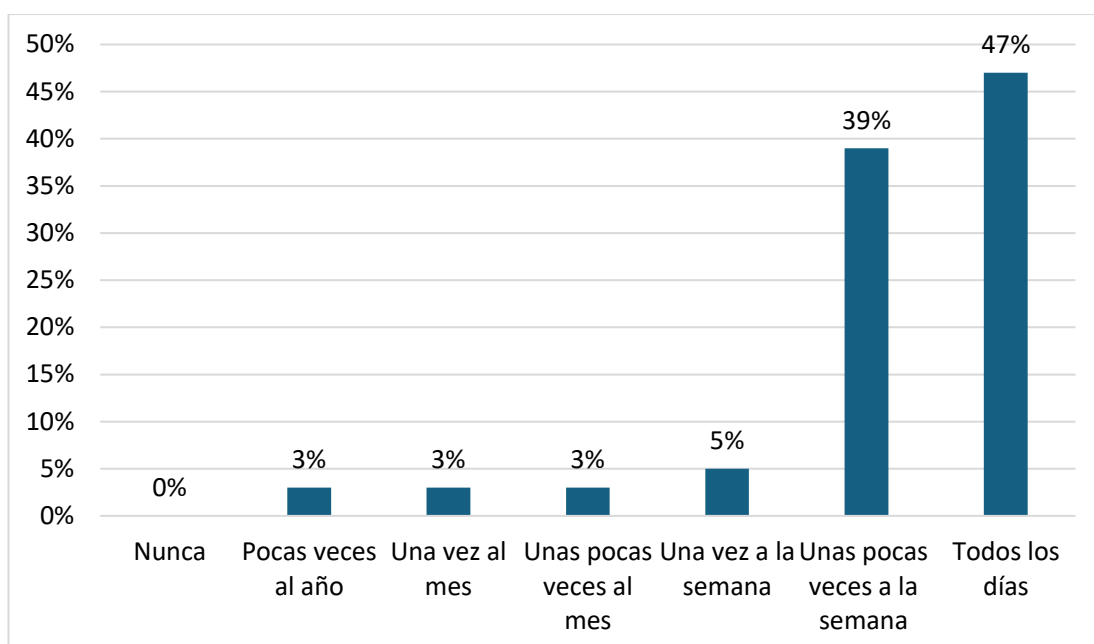
Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

La figura revela que el 71% considera que están influyendo positivamente en el vivir de pacientes todos los días. Un 13% indica que lo hace unas pocas veces a la semana, mientras que el 5% cree que logra esta influencia unas pocas veces al mes. Estos porcentajes destacan una percepción mayoritaria de impacto positivo en los pacientes y reflejan variaciones en la frecuencia con la que algunos perciben este impacto.



**Figura 9. Me siento con mucha energía en mi trabajo**

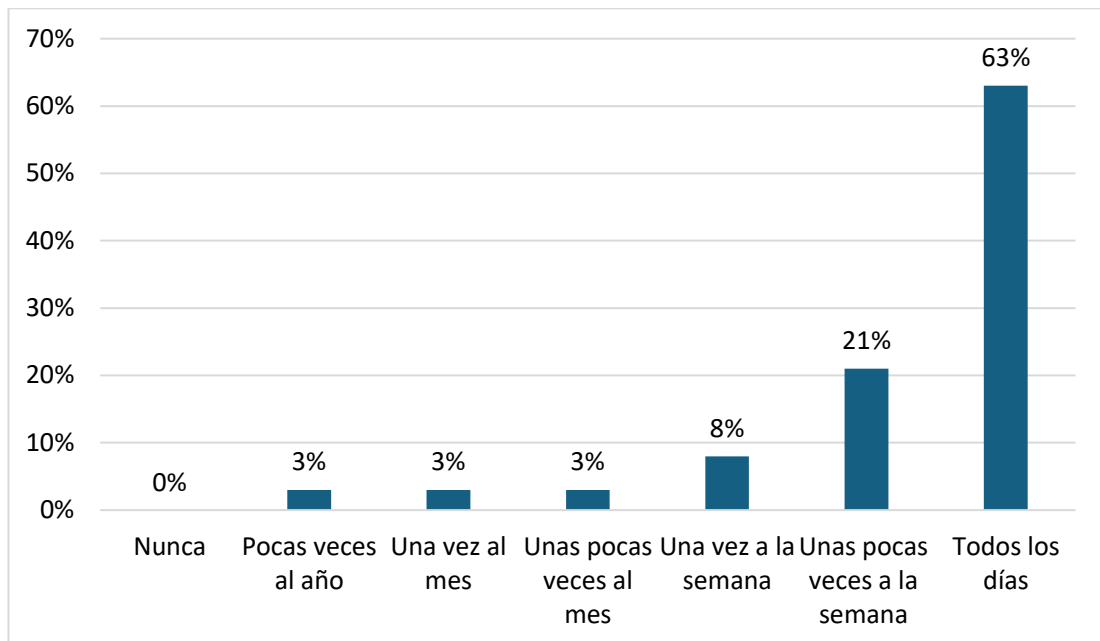


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

Se muestra que el 47% se siente con mucha energía en su trabajo todos los días. Un 39% señala que experimenta esta sensación unas pocas veces a la semana, mientras que un 5% indica que se siente con energía unas pocas veces al mes. Estos tres porcentajes destacan que una mayoría significativa de internos mantiene un alto nivel de energía en su labor diaria y una proporción considerable lo experimenta con menor frecuencia.

**Figura 10. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes**

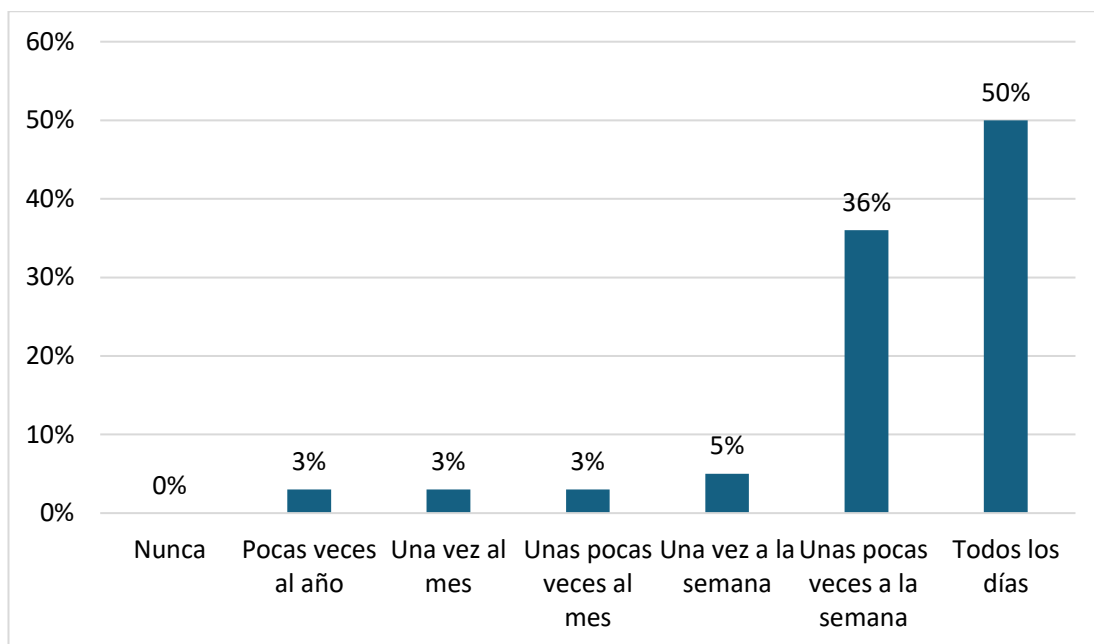


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

El 63% siente que puede establecer con facilidad un clima encantador con sus pacientes todos los días. Un 21% menciona que logra esto unas pocas veces a la semana, mientras que el 8% lo experimenta una vez a la semana. La mayoría de los internos percibe una capacidad constante para generar un ambiente positivo en su interacción con los pacientes.

**Figura 11. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes**

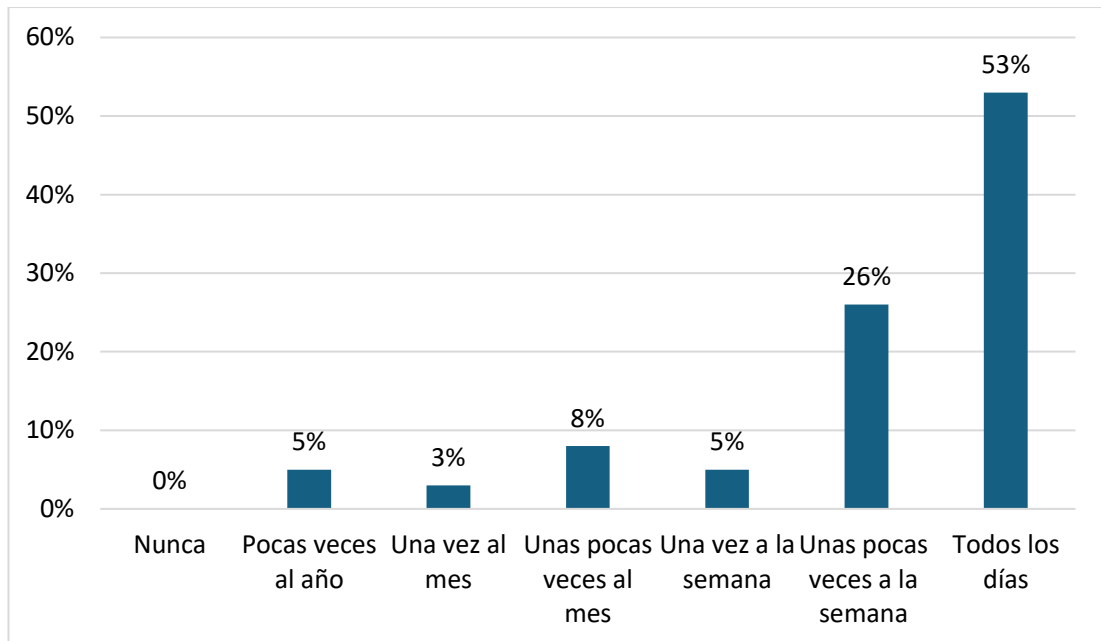


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

El 50% se siente motivado todos los días, después de trabajar en contacto con sus paciente. Un 36% señala que experimenta esta motivación unas pocas veces a la semana, mientras que el 5% lo siente una vez a la semana. La mitad de los internos mantiene una motivación diaria significativa tras su interacción con los pacientes y un grupo considerable lo experimenta con menor frecuencia.

**Figura 12. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo**

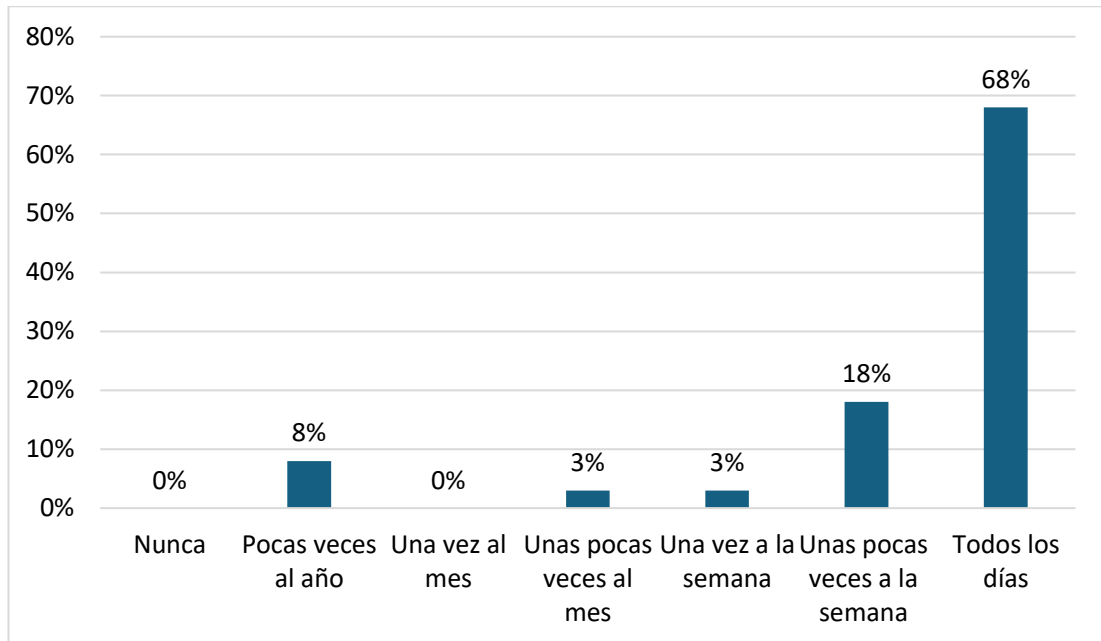


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 53% cree que consigue muchas cosas valiosas en su trabajo todos los días. Un 26% expresa que lo logra unas pocas veces a la semana, mientras que un 8% señala que obtiene estas recompensas unas pocas veces al mes. Más de la mitad de los internos percibe valor constante en su trabajo diario, mientras que un grupo significativo lo experimenta con menor frecuencia.

**Figura 13. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma**

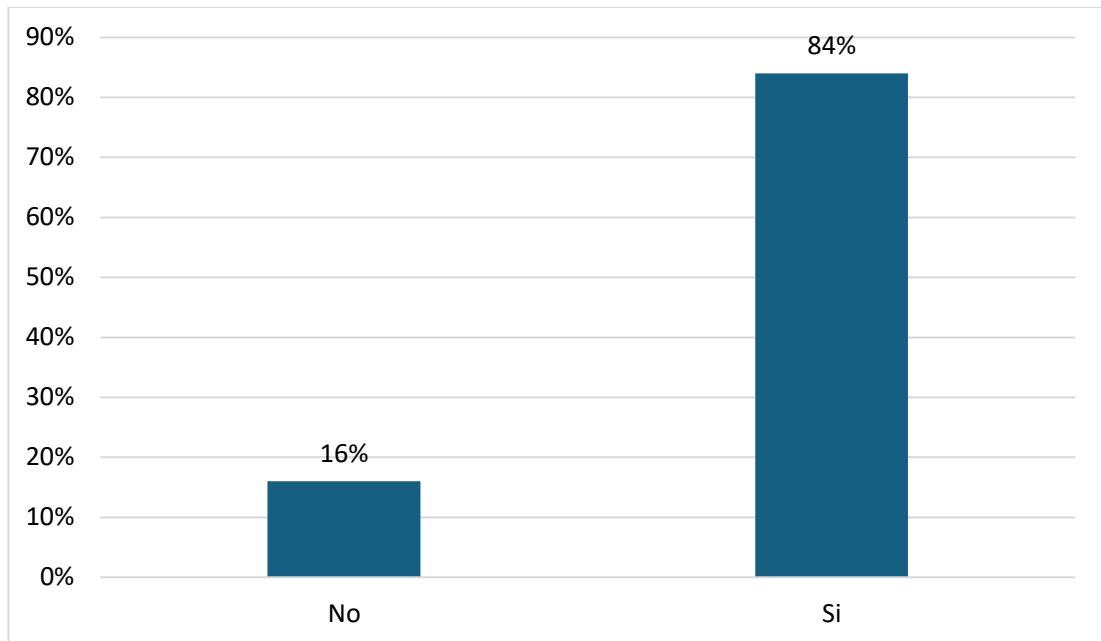


Fuente: Encuesta.

### **Análisis:**

El 68% indica que trata los problemas emocionales con mucha calma todos los días, mientras que un 18% lo hace unas pocas veces a la semana. Un 8% señala que maneja estos problemas con calma pocas veces al año. La mayoría posee la habilidad de manejar situaciones emocionales con serenidad de manera constante. Un segmento menor enfrenta dificultades para mantener esta calma, por la carga emocional inherente al trabajo de enfermería, la falta de estrategias efectivas para el afrontamiento.

**Figura 14. Considera usted que tiene una buena personalidad y actitud**

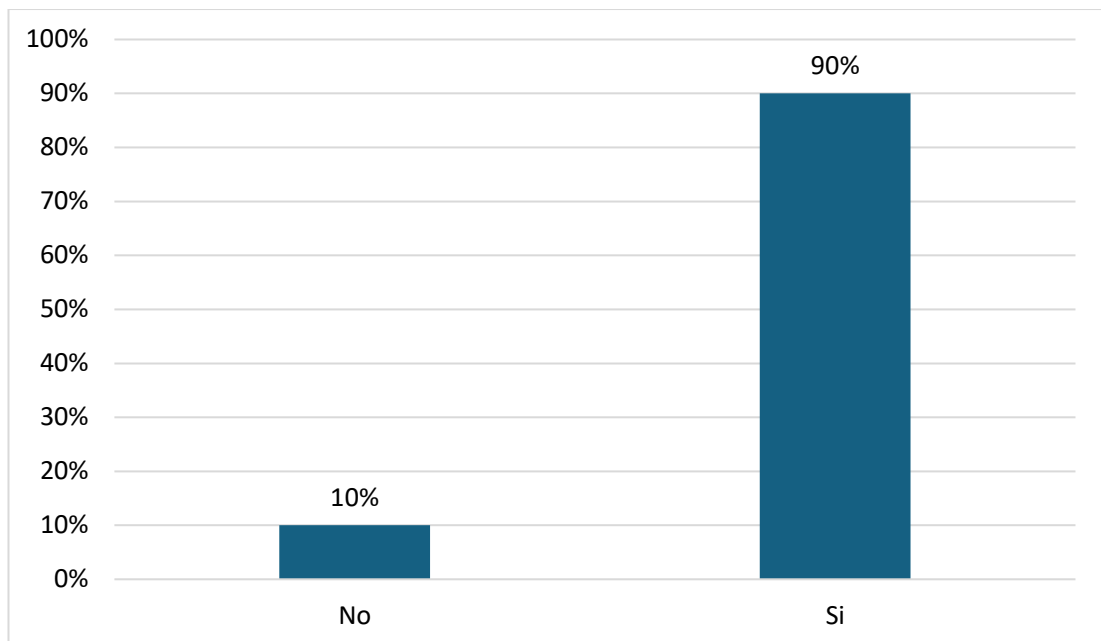


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 84% considera que tiene una buena personalidad y actitud, mientras que el 16% no lo cree así. La percepción mayoritariamente positiva está influenciada por la autoevaluación en el contexto de la formación y práctica profesional, donde se precisa de una buena actitud y personalidad para el desempeño efectivo en el cuidado de los pacientes. El porcentaje negativo refleja inseguridades, experiencias negativas, o la influencia del estrés y la presión en el entorno laboral.

**Figura 15. Percibe su vida desde el punto de vista positivo**

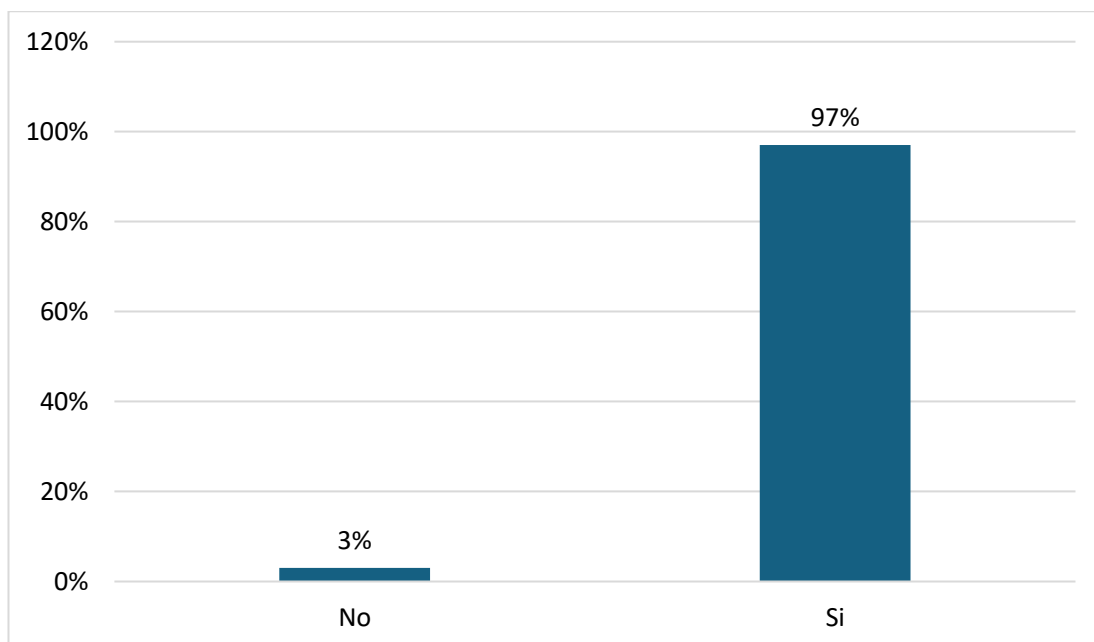


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

En su mayoría con un total de 90% de los internos de enfermería percibe su vida de manera positiva, a diferencia del 10% que no comparte esta percepción. Esta alta proporción está relacionada con la satisfacción personal y profesional, el sentido de logro en formación y la capacidad de afrontar los retos diarios con una actitud optimista. Por otro lado, los que no perciben su vida de manera positiva experimentan generalmente dificultades emocionales, estrés o desafíos que afectan su visión de la vida.

**Figura 16. Se encuentra en un entorno favorable para su realización personal**



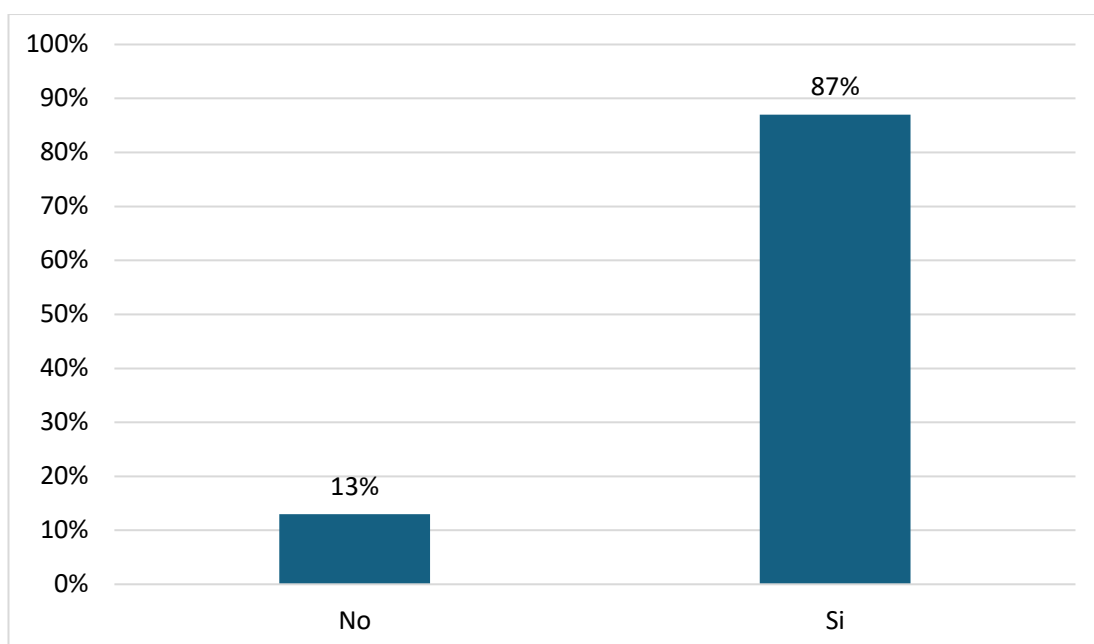
Fuente: Encuesta.

#### **Análisis:**

El 97% considera que se encuentra en un entorno favorable para su realización personal, mientras que solo el 3% no lo percibe de esa manera. El entorno favorable incluye factores como el apoyo institucional, un ambiente de trabajo colaborativo y la disponibilidad de recursos que facilitan su desarrollo laboral. En contraparte, los que respondieron NO, se debe principalmente a problemas personales o falta de apoyo, que limitan su percepción de realización en el entorno actual.



**Figura 17. Considera que posee un buen estado de salud**

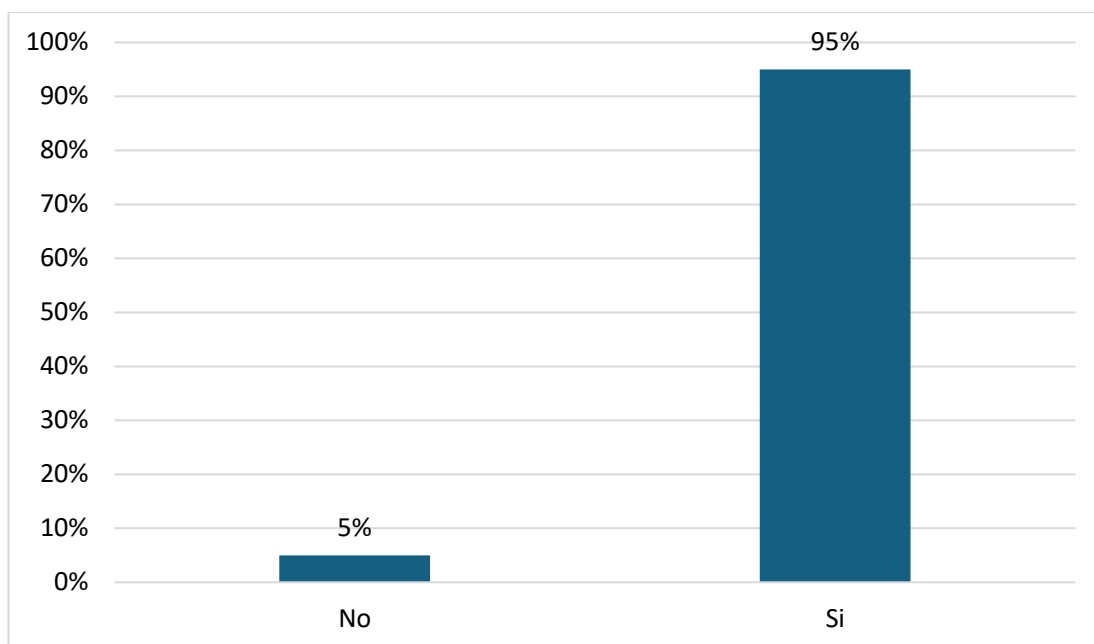


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 87% considera que posee un buen estado de salud, mientras que el 13% no comparte esta percepción. Por lo que hay un buen manejo del estrés, así como una percepción positiva de su bienestar físico en el contexto de sus actividades académicas y profesionales. En lo opuesto, los que responden NO puede verse afectado su desempeño y calidad de vida.

**Figura 18. Considera usted que su calidad de vida es buena o adecuada**



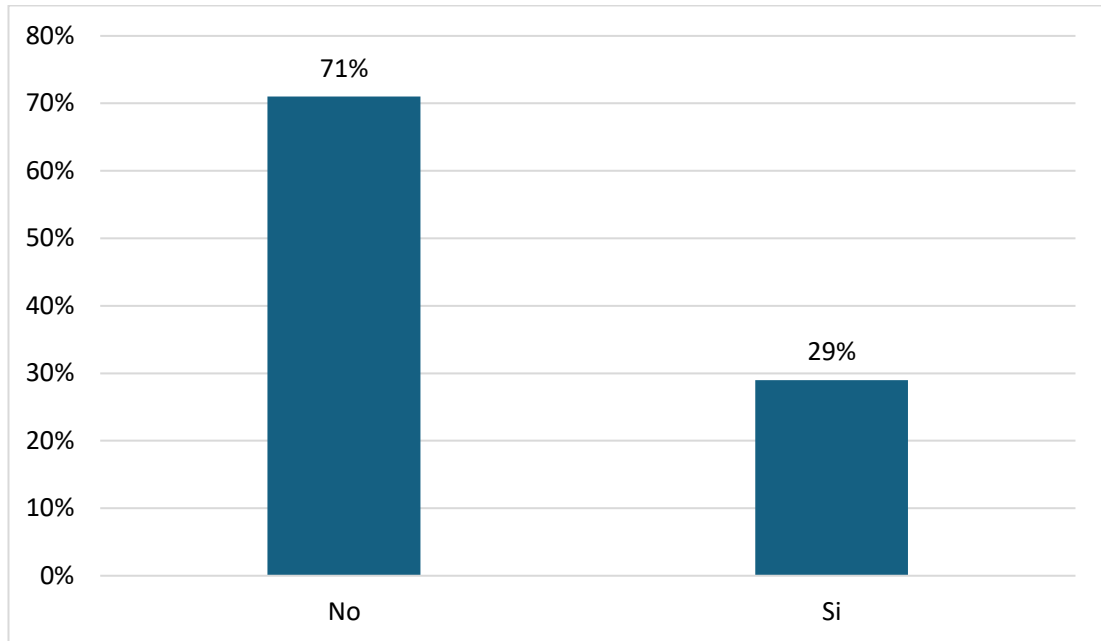
Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 95% considera que su calidad de vida es buena o adecuada, mientras que solo un 5% no está de acuerdo con esta afirmación, esto se vincula a factores como un equilibrio entre la vida personal y profesional, satisfacción en su formación académica, y un entorno de apoyo, los que no perciben esto, enfrentan desafíos que impactan negativamente su bienestar, como el estrés, la carga académica o problemas personales.

### Dimensión 3: Consecuencias de baja realización personal en los internos de enfermería

**Figura 19. Presenta desinterés en las actividades**

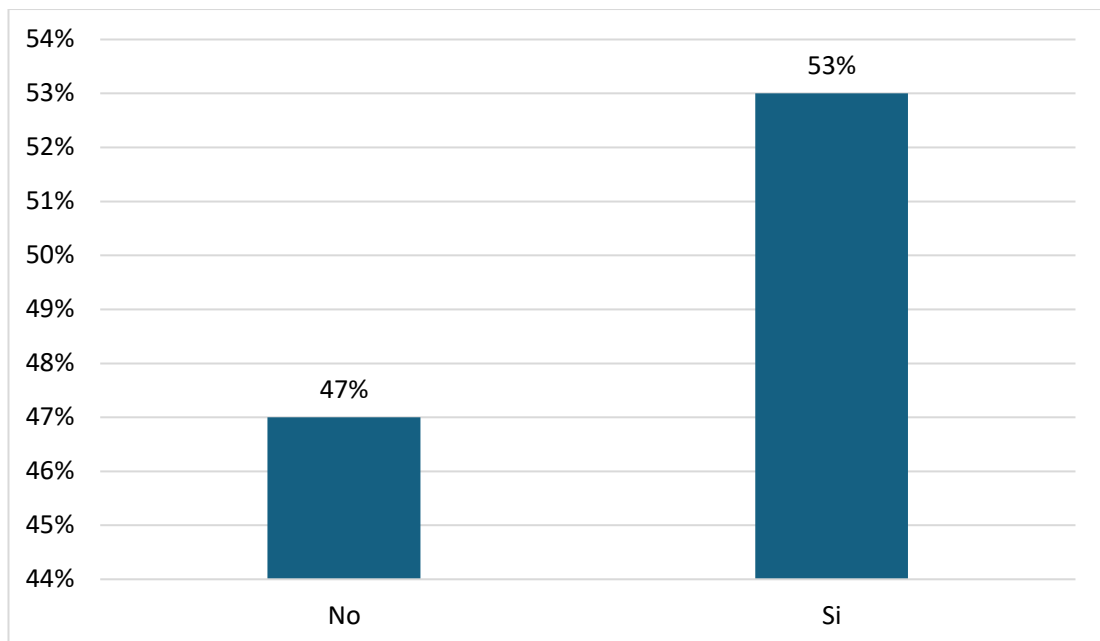


Fuente: Encuesta.

#### **Análisis:**

El 71% no presenta desinterés en las actividades, mientras que el 29% sí manifiesta algún grado de desinterés. Se refleja el compromiso y motivación de la mayoría de las actividades académicas y profesionales, con un alto nivel de involucramiento y de satisfacción con la formación y entorno laboral. Los que muestran desinterés experimentan factores que disminuyen su motivación, como la desconexión con las tareas asignadas.

**Figura 20. Se siente desmotivado**

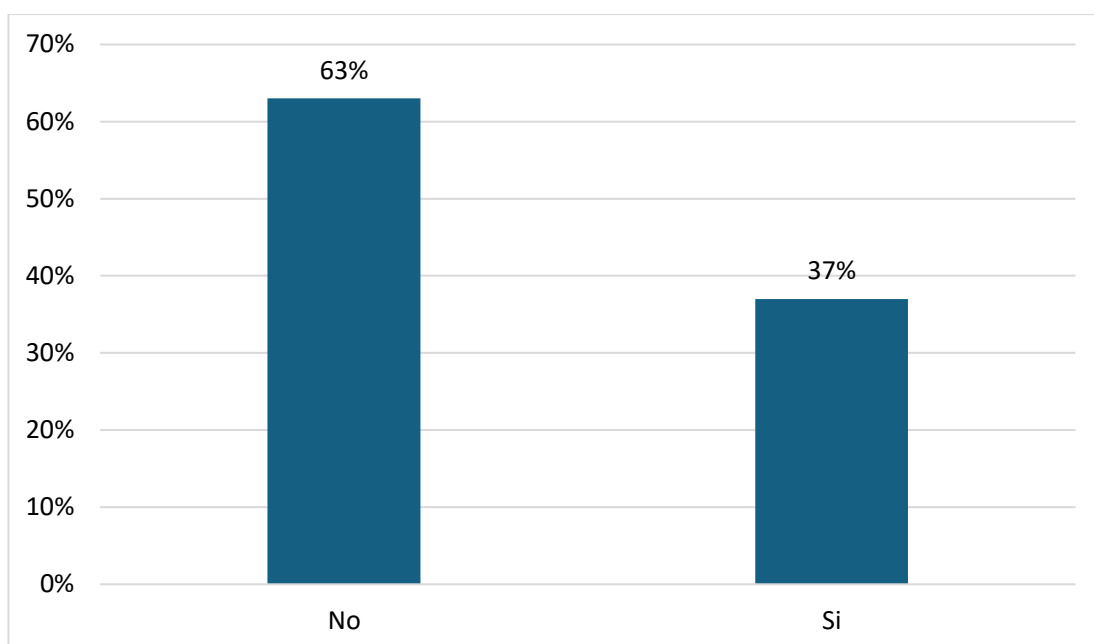


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 53% se siente desmotivado, mientras que el 47% no experimenta esta sensación. Entonces, los internos atraviesan por momentos de desmotivación, por factores como la sobrecarga de trabajo o la ausencia de méritos a la labor, esto afecta su rendimiento académico como su bienestar personal.

**Figura 21. Considera que su desempeño laboral no es adecuado**

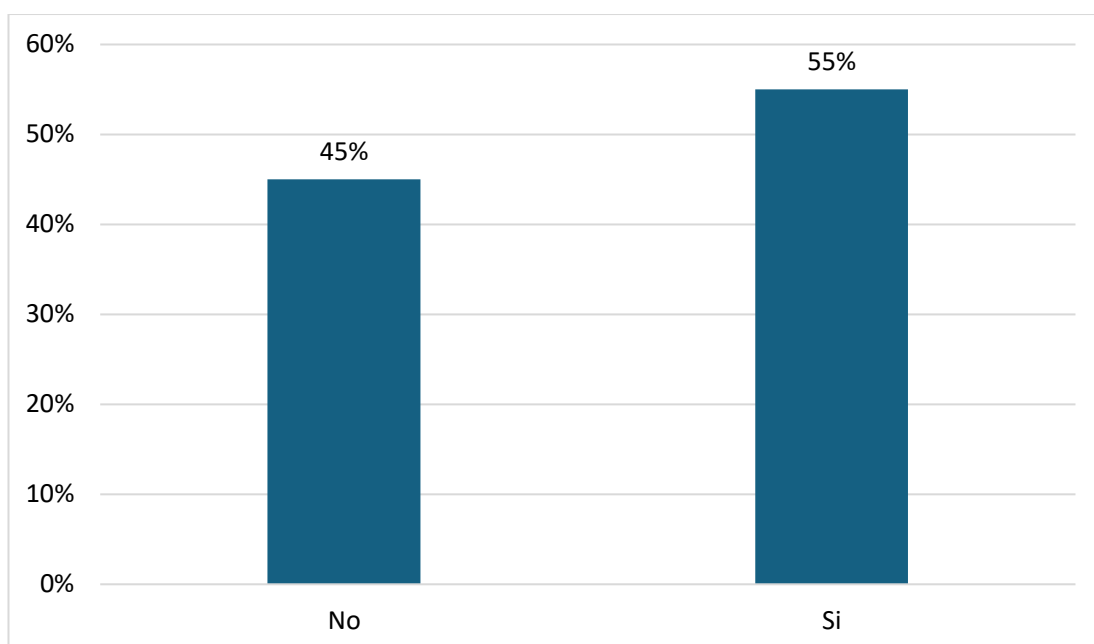


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 63% considera que su desempeño laboral es adecuado, mientras que el 37% cree que no lo es. Hay una percepción positiva del desempeño, reflejando confianza en las habilidades y en el trabajo que se realiza. Los que no se sienten satisfechos son una preocupación significativa que se asocia con factores como la falta de práctica, y retroalimentación constructiva.

**Figura 22. Ha tenido actitudes negativas**

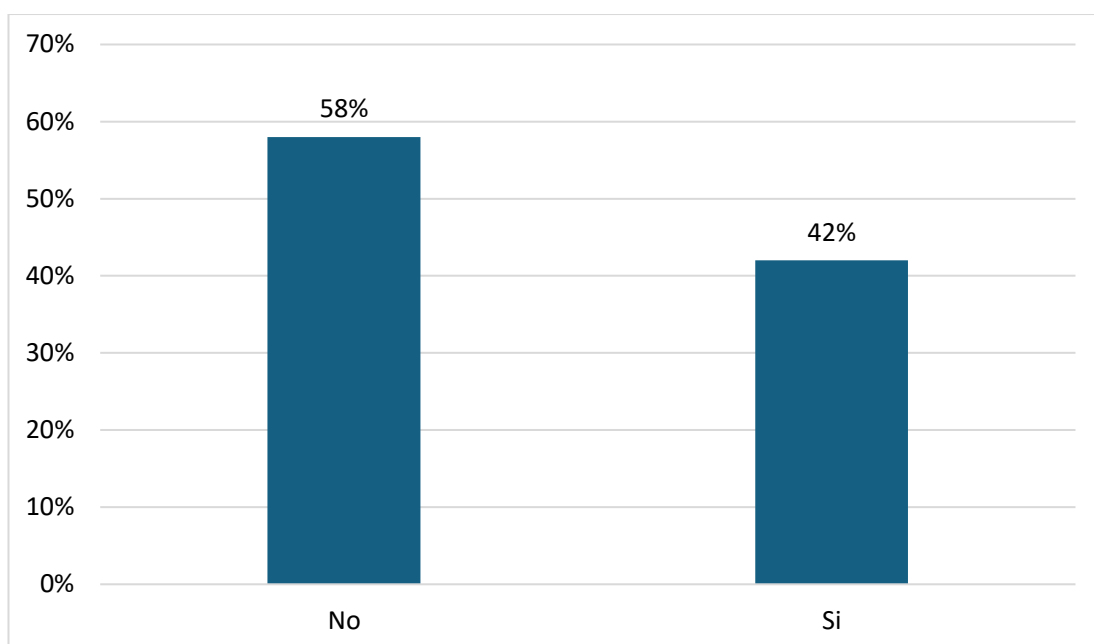


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 55% reconoce haber tenido actitudes negativas, mientras que el 45% no reporta haberlas tenido, por lo que generalmente se ha experimentado o manifestado comportamientos negativos, por el estrés, presión académica o laboral, y demandas emocionales de la profesión. La presencia de estas actitudes afecta tanto el ambiente de trabajo.

**Figura 23. Siente falta de autoestima**

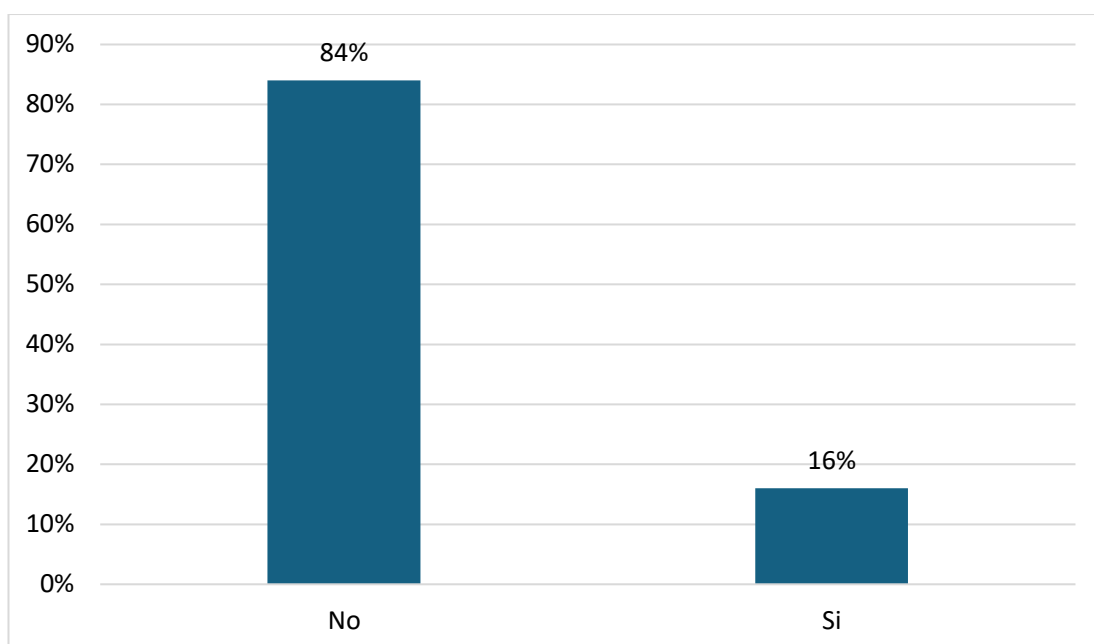


Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 58% no siente falta de autoestima, mientras que el 42% sí experimenta esta carencia. La falta de autoestima se da por la presión académica, autoexigencia, comparación con compañeros o experiencias laborales desafiantes. La autoestima es primordial para el bienestar a nivel emocional y rendimiento profesional.

**Figura 24. Ha pensado en renunciar a su puesto laboral**



Fuente: Encuesta.

**Análisis:**

El 84% no ha pensado en renunciar a su puesto laboral, mientras que el 16% sí lo ha considerado. Hay un gran compromiso en el trabajo y no se contempla la idea de renunciar, por la satisfacción laboral o un sentido de responsabilidad hacia la formación y la carrera. En los que sí pensaron aquello, es por el estrés significativo, carga de trabajo, ambiente laboral o conflictos personales.



## 5. Discusión

Respecto a los datos sociodemográficos, surge un 71% de internos, tenía entre 22 y 30 años, lo que reflejaba una prevalencia de personal joven en la formación profesional. Coincidentemente, un estudio hecho por Madani et al. (4) Marruecos también mostró que los estudiantes de enfermería eran mayoritariamente jóvenes, aunque la distribución etaria era más equilibrada. Al comparar ambos contextos, se evidencia que la juventud de los internos se asocia a un mayor dinamismo y adaptabilidad, así como a una posible falta de experiencia, lo que impacta en su realización personal.

En relación con el género, se observó que el 90% de los internos eran mujeres, lo cual coincidía con la tendencia de la profesión de enfermería. De manera semejante, García M. et al. (47) en México encontraron una alta representación femenina en el ámbito de la salud, especialmente en enfermería. Sin embargo, los resultados del estudio mexicano mostraron que las mujeres experimentaban mayores niveles de agotamiento emocional, lo que sugiere que la alta proporción femenina en el estudio de Guayaquil podría enfrentar desafíos adicionales en su realización personal, derivados de las exigencias emocionales de la profesión.

En cuanto al estado civil, se reveló que el 68% de los internos eran solteros, lo que reflejaba una dedicación predominante a la formación académica en una etapa de vida donde las responsabilidades familiares eran menores. Este hallazgo coincidió con el estudio de Aguagüiña & Villaroel (13) en Ecuador, donde se observó que los profesionales de la salud sin cargas familiares estaban más dispuestos a dedicarse plenamente a su desarrollo profesional. No obstante, se indicó que la falta de apoyo familiar aumenta el riesgo de agotamiento, que contrarresta los beneficios percibidos de ser soltero en términos de realización personal.

Con respecto a las causas que influían en la realización personal, el 63% de los internos manifestó tener facilidad para comprender cómo se sentían sus pacientes, lo cual resultaba esencial en la práctica de la enfermería. Este resultado coincidía con los hallazgos de García et al. (14), quienes

identificaron una correlación entre la empatía y la satisfacción laboral. Sin embargo, en ambos estudios se indicó que la capacidad de empatizar aumenta el desgaste emocional, esto precisa de una gestión adecuada para evitar la despersonalización y el agotamiento.

Por otro lado, el 60% de los internos consideró que trataba con eficacia los problemas de sus pacientes todos los días, lo que indicaba una autopercepción positiva de su competencia profesional. Contrariamente, el estudio de Lauracio et al. (12) en Perú sugirió que esta percepción no siempre se traducía en un alto desempeño laboral, ya que identificaron una correlación débil entre la autopercepción de eficacia y el rendimiento real. Por consiguiente, aunque los internos se sintieran eficaces, era necesario evaluar objetivamente su desempeño para confirmar su impacto positivo en la atención al paciente.

Asimismo, la influencia positiva en la vida de los pacientes fue reconocida por el 71% de los internos, quienes creían que su trabajo tenía un impacto significativo. Este resultado fue notablemente más alto que el identificado por Gómez et al. (15) en México, donde solo el 50% de los profesionales de salud sentían que su trabajo tenía un impacto positivo. Esta diferencia se explica por la diferencia en las condiciones laborales y la cultura organizacional entre los dos contextos.

Con respecto a las consecuencias de la baja realización personal, se observó que el 29% de los internos reportaba desinterés en sus actividades, lo cual era preocupante, dado que podía afectar su rendimiento. De manera similar, en un estudio de, García et al. (14) identificaron que un 36% de los profesionales de salud también experimentaban desinterés, señalando que este fenómeno estaba estrechamente ligado a factores de estrés y a la falta de incentivos en el entorno laboral. En el último estudio, se consideró necesario implementar intervenciones para reavivar el interés y el compromiso en el trabajo.

Además, la desmotivación emergió como un problema significativo, con un 53% de internos que la experimentaban. Este hallazgo coincidió con la investigación de Aldás & Poveda (17) en Ecuador, donde se observó que la

desmotivación estaba asociada con creencias irracionales y exigencias de perfeccionismo. El precedente concluyó que era importante abordar los factores psicológicos subyacentes que podían exacerbar la desmotivación e impactar negativamente en la realización personal y el desempeño profesional.

Finalmente, se observó que el 37% de los internos consideraba que su desempeño laboral no era adecuado, lo cual reflejaba una falta de confianza en sus habilidades. Esta percepción fue similar a la observada en el estudio de Aguagüiña & Villaroel (13), donde un 50% de los profesionales también sentían que su desempeño era subóptimo. Esta autopercepción negativa es tanto una causa como una consecuencia de la baja realización personal, creando un ciclo que afecta el bienestar individual y la calidad de la atención al paciente.

Este estudio aportó de manera significativa al conocimiento sobre la realización personal en internos de enfermería, al destacar las dimensiones sociodemográficas, las causas y las consecuencias de su baja realización. A diferencia de estudios previos, este análisis ofreció una visión integral que abarcó los factores individuales, así como el impacto del entorno laboral y académico. En este sentido, la cohorte específica de internos en Guayaquil brindó una perspectiva interesante sobre cómo las características locales y culturales influían en la realización personal.

A pesar de los aportes mencionados, una de las principales limitaciones del estudio fue la muestra restringida a un solo hospital de Guayaquil, lo que limitó la generalización de los resultados. Además, la evaluación autoinformada puede introducir sesgos en la percepción de los internos sobre su realización personal. El desafío futuro reside en ampliar la investigación a nivel nacional e incorporar métodos de evaluación más objetivos, con el fin de obtener una comprensión más profunda y precisa de los factores que influían en la realización personal.

## 6. Conclusiones

Los resultados de las encuestas permitieron concluir que, en lo concerniente al primer objetivo específico, los aspectos sociodemográficos de los internos de enfermería, como la edad, el género y el estado civil, se vinculan con la realización personal en este grupo. La prevalencia de internos jóvenes y solteros, así como la predominancia femenina, reflejan un perfil demográfico que influye en sus experiencias y satisfacción en el contexto profesional y académico.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, las causas que influyen en la realización personal de los internos están relacionadas con su capacidad de empatía, su autopercepción de eficacia en el trato con los pacientes y la percepción de impacto positivo en la vida de estos. Estas variables, derivadas de sus interacciones diarias y del entorno de trabajo, impactan en la forma en que los internos perciben su propio desarrollo y satisfacción profesional.

Por último, en lo concerniente al tercer objetivo específico, las consecuencias de una baja realización personal en los internos se manifiestan en la aparición de desinterés, desmotivación y autopercepción negativa del desempeño laboral. Estos factores afectan tanto el bienestar individual como la calidad del cuidado brindado en el contexto formativo de los internos de enfermería.

## 7. Recomendaciones

Se recomienda implementar programas de apoyo que consideren las características específicas de estos grupos. Por ejemplo, talleres y actividades orientadas a fortalecer la adaptación de los internos más jóvenes, así como espacios de reflexión y diálogo sobre los desafíos particulares que enfrentan las mujeres en el ámbito de la enfermería, podrían contribuir a mejorar su experiencia formativa y profesional.

Se sugiere el desarrollo de iniciativas que fortalezcan la empatía, la autopercepción de eficacia y la percepción de impacto positivo en los pacientes. Esto podría lograrse mediante la inclusión de módulos de formación en habilidades interpersonales y técnicas de manejo emocional en los programas de internado. Además, es recomendable fomentar una cultura organizacional que valore y reconozca el trabajo de los internos, reforzando así su sentido de competencia y satisfacción laboral.

Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento y apoyo psicológico para los internos. La creación de espacios seguros donde los internos puedan expresar sus inquietudes y recibir orientación profesional podría mitigar los efectos negativos de la baja realización personal. Asimismo, sería beneficioso promover la retroalimentación constructiva por parte de los supervisores, con el fin de ayudar a los internos a superar las dificultades percibidas en su desempeño y a fortalecer su motivación.

## 8. Referencias

1. Barajas J, Cortéz F, Rodríguez R, Medina A, Ruiz M, Camargo A. Realización personal "Autorrealización" y el personal de Enfermería. Revista Electrónica de Portales Médicos. 2020 Junio; 15(12): p. 592.
2. Madero S. Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Contaduría y Administración. 2022 Noviembre; 68(1): p. 235 - 259.
3. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global. 2020 Agosto; 19(59): p. 479 - 506.
4. Madani H, Tachfouti N, Fakir S, Aalouane F, Berraho M. El estrés psicológico y sus factores relacionados entre estudiantes de enfermería marroquíes: un estudio transversal. Enfermería Clínica. 2023 Junio; 33(3): p. 205 - 215.
5. Consuelos K, Cano A, Castañeda A, Hernández J. Formación académica en enfermería y su asociación con el síndrome de burnout en estudiantes Mexicanos de pregrado. Salud Mental. 2023 Febrero; 46(2): p. 97 - 104.
6. Arbués R, Granada J, Satústegui P, Echániz E, Sagarra L, Antón I. Malestar psicológico en estudiantes de enfermería: relación con el tiempo frente a la pantalla, la dieta y la actividad física. Revista Latinoamericana de Enfermagem. 2023 Julio; 31(2023): p. e3959.
7. Ruiz L. Impacto de un programa de promoción del autocontrol en estudiantes de enfermería. Enfermería Clínica. 2019 Diciembre; 28(2): p. 118 - 124.
8. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Online].; 2022. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/28-09->

[2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work.](#)

9. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. [Online].; 2022. Available from: [https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores.](https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores)
10. Ministerio de Salud Pública de Ecuador. MSP fortalece la política nacional de salud en el trabajo 2019-2025. [Online].; 2020. Available from: [https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/.](https://www.salud.gob.ec/msp-fortalece-la-politica-nacional-de-salud-en-el-trabajo-2019-2025/)
11. Fernández L, Martínez M, Criado J, Aguado R, Martínez A. Salud mental, habilidades emocionales, empáticas y de afrontamiento de los estudiantes universitarios del Grado de Logopedia. Revista de Logopedia, Foniatría y Audiología. 2024 Enero; 44(2024): p. 1 - 14.
12. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020 Mayo; 2(4): p. 543-554.
13. Aguagüiña S, Villaroel C. Síndrome de Burnout en personal de salud de atención primaria en el Centro de Salud Tipo C Quero. Dominio de las Ciencias. 2020 Enero; 6(4): p. 322-338.
14. García C, Satorres M, Crespo A, Quesada J, García L, Carrascosa L. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. Revista Clínica de Medicina de Familia. 2022 Abril; 15(1): p. 35-39.
15. Gómez L, S. O, Montoya D, Rodríguez VRF, Valtierra C. Ansiedad, depresión y estrés laboral asistencial en personal sanitario de un hospital de psiquiatría. Lux Médica. 2021 Agosto; 16(48).

16. M. G, Aguilar J, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*. 2021 Diciembre; 14(6): p. 96 - 106.
17. Aldás A, Poveda M. CREENCIAS IRRACIONALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL JOSÉ MARÍA VELASCO IBARRA DE LA CIUDAD DEL TENA EN TIEMPO DE COVID-19. *Revista Psicología UNEMI*. 2021 Diciembre; 5(9): p. 108 - 117.
18. Schmidt V, Molina M, Celsi I, Corti J. La experiencia de disfrute y su contribución a la realización personal en jóvenes estudiantes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 2022 Abril; 25(2): p. 59 - 78.
19. Bernal A. Desarrollo personal como término clave en la investigación educativa. II ed. Santos M, editor. Santiago de Compostela: Universidad de Navarra; 2021.
20. Godoy D, Eberhard A, Acuña B, Muñoz R. Psicoeducación en salud mental: una herramienta para pacientes y familiares. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 2020 Abril; 31(2): p. 169 - 173.
21. Osorio M, Prado C, Bazán G. Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud. *Psicología y Salud*. 2022 Abril; 31(2): p. 45-49.
22. Bringas C, Naveiras J, Rodriguez F. Análisis diferencial del desgaste laboral emocional en profesionales de atención socio-sanitaria geriátrica. *Actualidades en Psicología*. 2020 Junio; 34(128): p. 143-146.
23. Peñafiel J, Ramírez A, Mesa I:MP. Impacto psicológico, resiliencia y afrontamiento del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*. 2021 Noviembre; 40(3): p. 1 - 10.



24. Peña C, Vargas L. La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional. 1st ed. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.; 2020.
25. Huarcaya J, R. C. Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general. Educación Médica. 2021 Mayo; 22(2): p. 142-146.
26. Guerrero J, Palacios J, Espina L, Marimon L, Jaimes F. Satisfacción con la vida y Conductas de salud en estudiantes universitarios de nuevo ingreso. Vive Revista de Salud. 2022 Junio; 5(14): p. 432 - 443.
27. De la Cruz C. Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral. Revista Unimar. 2020 Septiembre; 38(2): p. 63 - 92.
28. Govea K, Zuniga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Investigación y Negocios. 2020 Marzo; 13(21): p. 1 - 10.
29. Moreno B, Díaz D. Psicología de la personalidad. Manuales de UDIMA. 2020 Julio; 23(3): p. 115 - 117.
30. Nieto L, García E, Rosa A. Relación entre nivel de condición física y percepción de la calidad de vida relacionada con la salud en adolescentes del sureste español. Revista de la Facultad de Medicina. 2020 Diciembre; 68(4): p. 533-40.
31. Rodriguez N. El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Revista Universidad y Sociedad. 2020 Febrero; 12(1): p. 141-149.
32. Peña B, Arango G. Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2022 Junio; 12(1): p. e-8290.

33. Gutierrez R, Amador N, Sánchez A, Fernández P. Malestar psicológico, medidas sanitarias y estado de salud en estudiantes universitarios. *Nova scientia*. 2021 Mayo; 13(1): p. 601.
34. Henríquez S, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2022 Septiembre; 38(3): p. e1719.
35. Daza P. La motivación laboral como fuerza y eje fundamental del crecimiento de las ventas en las empresas. II ed. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2022.
36. Velazquez J, Román E. INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*. 2020 Enero; 6(2020).
37. Fernández P, Cabello R. La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*. 2021 Enero; 1(1): p. 31.
38. Estupiñan C, Gallego A. Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia*. 2023 Febrero; 45(1): p. 4 - 12.
39. Linarez G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*. 2021 Mayo; 53(5).
40. Bautista J, Ramos B, Pérez M, Florentino S. Relación entre autoestima y asertividad en estudiantes universitarios. *Tlatemoani: revista académica de investigación*. 2020 Junio; 11(34): p. 1 - 26.
41. Zambrano E. La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral. In Guayaquil UCdSd, editor. Tesis de Posgrado. Guayaquil; 2020. p. 1 - 49.

42. Bonal R, Valcárcel N, Roger M. De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. Educación Médica Superior. 2020 Junio; 34(2): p. 1 - 12.
43. Morán D, Vélez L, Anchundia O. Amor y respeto en la práctica docente universitaria. Mérito. Revista de Educación. 2021 Diciembre; 3(9): p. 61.
44. Pulido E, Redondo M, Lora L, Jiménez L. Medición del Autoconcepto: Una Revisión. Psykhe (Santiago). 2023 Julio; 32(1): p. 1 -13.
45. Rodriguez E, Moya M, Rodriguez M. Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. Dominio de las Ciencias. 2020 Junio; 6(2): p. 23 - 50.
46. Petrone P. Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. Revista Colombiana de Cirugía. 2021 Junio; 36(2): p. 1 - 10.
47. García A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud. 2020 Diciembre; 52(4).
48. Johnson D. Archivo biográfico de Dorothy E. Johnson. [Online].; 2019. Available from: <https://enfermeriavirtual.com/dorothy-johnson-modelo-del-sistema-conductual/>.
49. Enfermeria Virtual. Dorthy Johnson - Modelo de los sistemas conductuales. [Online].; 2020. Available from: <https://enfermeriavirtual.com/dorothy-johnson-modelo-del-sistema-conductual/>.
50. Constitución Nacional del Ecuador. Asamblea Nacional Quito; 2008.
51. Ley Orgánica de Salud. Asamblea Nacional Quito; 2006.
52. Consejo Internacional de Enfermería. Código Deontológico del CIE para la profesión enfermera Ginebra; 2021.

53. Código de Trabajo. Constitución de la República de Ecuador; 2021.
54. Constitución de la República de Ecuador. La Ley de Derechos y Amparo al Paciente; 2009.
55. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO. 2020 Julio; 4(3): p. 163-173.
56. Cvetkovic A, Maguiña J, Lama J, Soto A, Correa L. Estudios transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021 Marzo; 21(1): p. 179-185.
57. Condori P. Curso Taller. [Online].; 2020. Available from: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>.
58. Perero S, Fornés J, Unda S, Pereira G. Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2021 Junio; 29(2021): p. e3386.

# Anexos

## Anexo 1. Autorización de la UCSG



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



Facultad de Ciencias  
de la Salud

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

Tel.: 3804600  
Ext. 1801-1802  
[www.ucsg.edu.ec](http://www.ucsg.edu.ec)  
Apartado 09-01-4671  
Guayaquil-Ecuador

Guayaquil, 4 de Junio del 2024

**Sr. Díaz Sarcos Alejandro David**  
**Sr. Moreno Flores Iván Gabriel**  
**Estudiantes de la Carrera de Enfermería**  
**Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

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, "**Realización Personal en Internos de Enfermería en un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023.**" ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, la tutora asignada es la Lic. Sylvia Azucena Hidalgo Jurado.

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

Atentamente,



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

cc. Archivo

**Anexo 2. Autorización de la institución**

0264-E



**SOLICITUD DEL INVESTIGADOR**

Guayaquil, 12 de junio de 2024

*ya*

*Recibido 11/06/2024*

*Dircción*

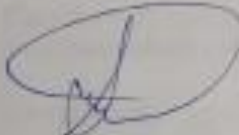
Estimado Dr. Luis Miranda Cal, Mg. Gerente Hospitalario del Hospital Universitario de Guayaquil

En su despacho:

Por medio de la presente, solicitamos a usted nos conceda adquirir información de la Gestión de Estadísticas y Admisiones para poder llevar a cabo la elaboración de mi proyecto de titulación, requisito necesario para poder graduarnos.


NOMBRE DEL INVESTIGADOR	IRE. MORENO FLORES IVÁN GABRIEL
CÉDULA DE IDENTIDAD	0923418545
CORREO ELECTRÓNICO	ivan_gm@hotmail.es
TELÉFONO CELULAR	0978969841
NOMBRE DEL INVESTIGADOR	IRE. DÍAZ SARCOS ALEJANDRO DAVID.
CÉDULA DE IDENTIDAD	0922332259
CORREO ELECTRÓNICO	alejito34500.84@gmail.com
TELÉFONO CELULAR	0968731416
INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE	Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
CARRERA QUE CURSA	Enfermería.
NOMBRE DEL TUTOR	Lcda. Sylvia Azucena Hidalgo Jurado.
TEMA DE TESIS	"Realización personal en Internos de Enfermería en un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023".
PERÍODO DE INVESTIGACIÓN	2024
ÁREA	Todo el Hospital
SOLICITUD ESPECÍFICA	Autorización para recoger la información a internos de enfermería de la cohorte de septiembre 2023
CIE-10	Z73.0 Síndrome de burnout.

Agradecemos de antemano su atención prestada a nuestra solicitud.



IRE. Alejandro Díaz Sarcos  
C.I. 0922332259

Atentamente,

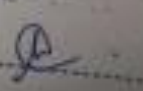


IRE. Iván Moreno Flores  
C.I. 0923418545.



12 JUN 2024

RECIBIDO



Memorando Nro. MSP-CZ8S-HUG-DOC-2024-0186-M

Guayaquil, 12 de junio de 2024

**PARA:** Moreno Flores Iván Gabriel

Sra. Ing. Verónica Noemi Suárez Velastegui  
**Responsable de la Gestión de Admisiones y Estadística del Hospital  
Universitario de Guayaquil**

**ASUNTO:** APROBACIÓN A SOLICITUD DE INVESTIGADOR IRE.  
MORENO IVAN GABRIEL Y DIAZ SARCOS ALEJANDRO

Saludos cordiales.

En respuesta al Documento MSP-CZ8S-HUG-GERENCIA-2024-0186-E, Solicitud de los siguientes investigadores IRE. MORENO IVAN GABRIEL Y DIAZ SARCOS ALEJANDRO, se autoriza realizar investigación previamente aprobada con el tema: "REALIZACIÓN PERSONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, COHORTE 2023".

Solicitándole como Responsable de la Gestión de Estadística y Admisiones se brinden facilidades para que se desarrolle la investigación, en el periodo comprendido entre el COHORTE DE SEPTIEMBRE 2023. Por tal se autoriza al personal de estadística facilitar toda la información pertinente de acuerdo a las necesidades requeridas, con los CIE-10:

- Z73.0 SINDROME DE BURNOUT

Correos	Ivan-gm@hotmail.com Alejito14300.84@gmail.com
Área	TODO EL HOSPITAL
Solicitud específica	• datos estadísticos

En la sección de Anexos, se encuentra el oficio físico entregado por el solicitante. Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente,



REPÚBLICA  
DEL ECUADOR

**Ministerio de Salud Pública**

Hospital Universitario de Guayaquil  
Gestión de Docencia e Investigación

**Memorando Nro. MSP-CZ85-HUG-DOC-2024-0186-M**

**Guayaquil, 12 de junio de 2024**



JANET DEL ROCIO  
GORDILLO CORTAZA

***Documento firmado electrónicamente***

Dea. Janet del Rocio Gordillo Cortaza

**RESPONSABLE DE DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL  
UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL.**

**Referencias:**

- MSP-CZ85-HUG-GERENCIA-2024-0298-E

**Anejos:**

- solicitud\_de\_investigador\_de\_moreno\_borcu\_ivan\_gabriel.pdf

**Copia:**

Sra. Mgs. Denis Paulette Granja Lainez  
Enfermera de Docencia del Hospital Universitario de Guayaquil

Sra. Mgs. Jessica Paola Flor Calero  
Directora Asistencial del Hospital Universitario de Guayaquil

**Dirección:** Km. 23 vía Perimetral contiguo al Terminal de Viveres Montebello  
**Código postal:** 090706 / Guayaquil-Ecuador. **Teléfono:** +593-4-2594-760  
**www.hug.gob.ec**

EL NEVO  
**ECUADOR**

22



### Anexo 3. Formulario de encuesta

#### DIMENSIÓN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Edad	<input type="checkbox"/> Menor de 20 años <input type="checkbox"/> 20 – 22 años <input type="checkbox"/> 23 – 25 años <input type="checkbox"/> 25 – 30 años <input type="checkbox"/> 31 – 40 años <input type="checkbox"/> Mayor de 40 años
Sexo	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino
Estado Civil	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión libre <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo
Estrato Socioeconómico	<input type="checkbox"/> Clase Baja <input type="checkbox"/> Clase Media <input type="checkbox"/> Clase Alta
Estado Laboral	<input type="checkbox"/> Realizando el Internado Rotativo <input type="checkbox"/> Otro trabajo

#### DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año

2 = Una vez al mes

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Unas pocas veces a la semana

6 = Todos los días

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes							
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							
Me siento con mucha energía en mi trabajo							
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes							
Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo							
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
Conoce usted sobre el síndrome de Burnout	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No						

### DIMENSIÓN: CAUSAS QUE AFECTAN LA REALIZACIÓN PERSONAL

Considera usted que tiene una buena Personalidad y actitud	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Percibe su vida desde el punto de vista positivo	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Se encuentra en un entorno favorable para su realización personal	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Considera que posee un buen estado de salud	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Considera usted que su calidad de vida es buena o adecuada	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

**DIMENSIÓN: CONSECUENCIAS DE LA BAJA REALIZACIÓN  
PERSONAL**

Presenta desinterés en las actividades	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Se siente desmotivado	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Considera que su desempeño laboral no es adecuado	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Ha tenido actitudes negativas	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Siente falta de autoestima	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Ha pensado en renunciar a su puesto laboral	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No

#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como integrantes. La presente investigación es conducida por Díaz Sarcos, Alejandro David y Moreno Flores, Iván Gabriel, estudiantes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La meta del estudio es recolectar información de la realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará que rellene un cuestionario de realización personal. Esto tomará aproximadamente entre 10 a 15 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Desde ya le agradecemos su participación.

Yo \_\_\_\_\_ **Acepto** participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) de la finalidad del este estudio, la forma en que se recolectará la información y el tiempo que se tardará en realizarla.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento se me entregará. Para esto, puedo contactar a Díaz Sarcos, Alejandro David al celular: 0968731416 y Moreno Flores, Iván Gabriel al celular: 0978969841.

---

Nombre del Participante

---

Firma del Participante

---

Fecha



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes




## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Díaz Sarcos, Alejandro David**, con C.C: # 0922332259 autor del trabajo de titulación: **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **02 de septiembre de 2024**

f. 

**Díaz Sarcos, Alejandro David**

**C.C: 0922332259**



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

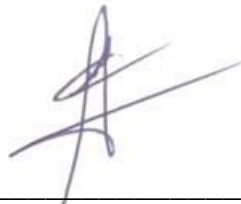
Yo, **Moreno Flores, Iván Gabriel**, con C.C: # 0923418545 autor del trabajo de titulación: **Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **02 de septiembre de 2024**

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



**Moreno Flores, Iván Gabriel**

**C.C: 0923418545**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Realización personal en internos de enfermería en un hospital de la ciudad de Guayaquil, cohorte 2023		
<b>AUTOR(ES)</b>	Díaz Sarcos, Alejandro David Moreno Flores, Iván Gabriel		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Lic. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena MSG.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Ciencias de la Salud		
<b>CARRERA:</b>	Enfermería		
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciados en Enfermería		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	02 de septiembre de 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	73
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Desarrollo profesional y competencias clínicas, Salud mental y bienestar emocional, Equilibrio entre vida personal y profesional.		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Realización personal, estudiante de enfermería, estrés, agotamiento, motivación, satisfacción		
<b>RESUMEN:</b>	<p>Introducción: La realización personal se ve influenciada por diversos factores como la sobrecarga laboral o el estrés, que afecta el rendimiento laboral y actividades que realiza un profesional, influyendo en el crecimiento personal y profesional. Objetivo: Describir la realización personal en los internos de Enfermería en un Hospital de la Ciudad de Guayaquil, Cohorte 2023. Metodología: Se utilizó el método cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, según el tiempo a nivel prospectivo de cohorte transversal, la muestra corresponde a 38 individuos; instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: Se observó que el 71% de los internos de enfermería tenían entre 22 y 30 años, con una predominancia femenina del 90%, y un 68% se identificó como soltero. En cuanto a las causas que influyen en la realización personal, el 63% de los internos manifestó que comprendía las emociones de sus pacientes todos los días, mientras que el 60% consideró que trataba eficazmente los problemas de sus pacientes a diario. Finalmente, un 37% de los internos consideró que su desempeño laboral no era adecuado, reflejando un desafío en su autopercepción profesional. Conclusión: Los aspectos sociodemográficos, la empatía y la percepción del desempeño influyen en la realización personal de los internos, afectando su motivación y calidad del cuidado brindado.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-4-968731416 +593-4-978969841	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:alejandro.diaz@cu.ucsg.edu.ec">alejandro.diaz@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:ivan.moreno01@cu.ucsg.edu.ec">ivan.moreno01@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Lcda. Holguin Jiménez, Martha Lorena, Msg. <b>Teléfono:</b> +593-93142597 <b>E-mail:</b> martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			