



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TÍTULO DEL TEMA

**FACTORES DE RIESGO INTRÍNSECOS Y SU INFLUENCIA EN EL
DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE
ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL MARTÍN ICAZA, BABAHOYO, 2025**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTOR:

CACAO MUÑOZ VANESSA MICHELLE

TUTOR:

LIC. SILVIA MARÍA CASTILLO MOROCHO, PhD.

PERIODO ACADÉMICO

2025 – 2

TRIBUNAL DE GRADO

Lic. Milton Marcos González Santos, Mgt.
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

Lic. Carmen Lascano Espinoza, PhD.
**DIRECTORA DE LA CARRERA
DE ENFERMERÍA**

Lic. Acosta Zagal Jenny Maribel
DOCENTE DE ÁREA

Lic. Silvia María Castillo Morocho, PhD.
DOCENTE TUTOR

Abg. María Rivera González, Mgt.
SECRETARIA GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR

Colonche, 9 de agosto del 2025

En calidad de tutora del proyecto de investigación FACTORES DE RIESGO INTRÍNSECOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL MARTIN ICAZA, BABAHOYO, 2025. elaborado por la Srta. Cacao Muñoz Vanessa Michelle, estudiante de la CARRERA DE ENFERMERÍA, FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD, perteneciente a la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, previo a la obtención del título de LICENCIADO EN ENFERMERÍA, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo APRUEBO en todas sus partes.

Atentamente,

Lic. Silvia María Castillo Morocho, PhD.

DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA

Con cariño y agradecimiento, dedico este trabajo a mis progenitores, Manuel Cacao y Lourdes Muñoz, quienes con trabajo, dedicación y amor me brindaron su respaldo incondicional para lograr mis objetivos siempre con entrega infinita.

A mis abuelos, Rosa Miraba y Washington Muñoz, por ser mis guías y consuelo en las adversidades por siempre estar disponibles para mí y recordarme quién soy.

A Jack por brindarme su amor y consuelo en silencio, pero persistente

A todos ustedes, gracias por sus enseñanzas

Vanessa Michelle Cacao Muñoz

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a Universidad Estatal Península de Santa Elena por abrirme las puertas y formarme con destreza y fortaleza.

A mi tutora Lic. Silvia Castillo y docentes por brindarme herramientas y ser guías esenciales en mi formación profesional, les agradezco profundamente por ser esa pieza clave para mi desarrollo personal y académico.

También extendo mi reconocimiento al Hospital General Martín Icaza a el personal de enfermería por su orientación en el ámbito profesional han representado un modelo inestimable para mi educación.

A los internos de enfermera del hospital mi sincero agradecimiento ya que fueron una pieza fundamental para este estudio.

A todas aquellas personas que creyeron en mi incluso cuando yo no lo hacía

Vanessa Michelle Cacao Muñoz

DECLARACIÓN

El contenido de este trabajo investigativo previo a la obtención del título de licenciado en enfermería es de mi responsabilidad, el patrimonio intelectual del mismo pertenece únicamente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Vanessa Michelle Cacao Muñoz

C. I. N° 2450744798

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADO	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN.....	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Formulación de problema.....	5
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos.....	6
3. Justificación.....	6
CAPÍTULO II.....	8
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Fundamentación Referencial.....	8
2.2. Fundamentación Teórica	11
2.2.1. <i>Generalidades del síndrome de burnout</i>	13
2.2.2. <i>Principales características o síntomas del síndrome de burnout:</i>	13
2.2.3. <i>Causas del síndrome de burnout</i>	13
2.2.4. <i>Factores extrínsecos</i>	13
2.2.4.1. <i>Características Personales</i>	14
2.2.4.2. <i>Factores Emocionales</i>	14
2.2.4.3. <i>Factores Cognitivos</i>	15
2.2.4.4. <i>Factores de Autocuidado</i>	15

2.2.5.	<i>Internos de Enfermería</i>	15
2.2.6.	<i>Competencias de los internos de Enfermería</i>	15
2.2.7.	<i>Actividades del interno rotativo de enfermería</i>	17
2.2.7.1.	<i>Actividades administrativas</i>	17
2.2.7.2.	<i>Actividades asistenciales</i>	17
2.2.7.3.	<i>Actividades investigativas</i>	17
2.2.7.4.	<i>Actividades educativas</i>	17
2.3.	Fundamentación de Enfermería	18
2.3.1.	<i>Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson</i>	18
2.3.2.	<i>Modelo de Adaptación de Callista Roy</i>	18
2.4.	Fundamentación Legal	19
2.4.1.	<i>Constitución de la República del Ecuador:</i>	19
2.4.2.	<i>Código de Trabajo</i>	20
2.5.	Formulación de la hipótesis.....	21
2.6.	Identificación y clasificación de variables	21
2.7.	Operacionalización de variables.....	22
CAPÍTULO III		23
3.	DISEÑO METODOLÓGICO	23
3.1.	Tipo de investigación	23
3.2.	Diseño de investigación	23
3.3.	Población y Muestra.....	23
3.4.	Tipo de Muestreo	23
3.5.	Técnicas recolección de datos	24
3.6.	Validación y confiabilidad del instrumento	24
3.7.	Instrumentos de recolección de datos.....	25
3.8.	Aspectos éticos.....	25
CAPÍTULO IV		26
4.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	26
4.1.	Análisis e interpretación de resultados.....	26
4.2.	Comprobación de hipótesis	31
5.	CONCLUSIONES	33
6.	RECOMENDACIONES	34
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
8.	ANEXOS.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Acciones que debe tener presente el interno de enfermería	16
Tabla 2 Variables de la investigación.....	22
Tabla 3. Características personales y profesionales de los internos de enfermería.....	27
Tabla 4. Relación de la carga laboral con el síndrome de burnout.....	28
Tabla 5. Evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería.....	29
Tabla 6. Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería	31
Tabla 7. Comprobación de la Hipótesis.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Características personales y profesionales de los internos de enfermería.....	42
Gráfico 2. Relación de la carga laboral con el síndrome de burnout.....	43
Gráfico 3. Evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería.....	44
Gráfico 4 Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería	45

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Permiso	38
Anexo 2: Consentimiento Informado	39
Anexo 3: Instrumentos.....	40
Anexo 4: Permiso	42
Anexo 5: Fotos que avalan la investigación	47
Anexo 6: Reporte del sistema anti plagio.....	49

RESUMEN

El síndrome de Burnout es una patología que produce estrés, ansiedad, frustración, agotamiento físico, emocional y mental, que repercute de manera significativa entre los profesionales de la salud, marcado por una intensa sensación de frustración, pérdida de energía y desgaste. El Objetivo de esta investigación fue analizar los factores de riesgo intrínsecos influyentes del Síndrome de Burnout, en los internos de enfermería del Hospital General Martin Icaza de Babahoyo, 2025. Con una metodología de enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo correlacional, donde se aplicó la encuesta como instrumentos, basados en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)), y del Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS. La población motivo de estudio estuvo conformada por 29 internos de enfermería donde se obtuvieron como resultados, que las políticas generales iniciadas por la gerencia siempre impiden el buen desempeño de los internos (31%) que los internos de enfermería no están en condiciones de controlar las actividades del área de trabajo asignada (35%); que siente mucha presión del equipo de trabajo (38%), que los supervisores no respetan la labor del interno de enfermería (52%), que pocas veces a la semana los internos se sienten emocionalmente agotados por el trabajo que desempeña (28%), que el desgaste por el trabajo es evidente de manera continua (38%) y que de manera prolongada el equipo de trabajo no respalda las decisiones tomadas por el jefe de grupo (35%)- Concluyendo que los factores de riesgo intrínsecos si influyen en los internos de enfermería a contraer el Síndrome de Burnout, tal como se reafirma a través de los resultados obtenidos del programa estadístico SPSS – 23, donde el valor de Rho de Spearman reflejo un valor de $r=0,851$, lo que evidencia que la correlación es considerablemente alta y significativa.

Palabras claves: Ansiedad, estrés, factores intrínsecos, internos de enfermería, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Introduction: Burnout syndrome is a pathology that produces stress, anxiety, frustration, physical, emotional and mental exhaustion, which significantly impacts health professionals, marked by an intense feeling of frustration, loss of energy and exhaustion.

Objectives: To analyze the intrinsic risk factors influencing Burnout Syndrome in nursing interns at the Martin Icaza General Hospital in Babahoyo, 2025. **Methodology:**

It had a quantitative approach, of a descriptive correlational nature, where the survey was applied as instruments, based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, and the ILO - WHO Work Stress Questionnaire. The study population consisted of 29 nursing interns. The results showed that the general policies initiated by management always prevent the good performance of the interns (31%), that the nursing interns are not able to control the activities of the assigned work area (35%), that they feel a lot of pressure from the work team (38%), that the supervisors do not respect the work of the intern (52%), that only a few times a week the interns feel emotionally exhausted by my work (28%), that the burnout from work is evident (38%) and that the work team continuously does not support the decisions taken (35%). **Conclusion:** Intrinsic risk factors do influence nursing interns' risk of developing Burnout Syndrome, as confirmed by the results obtained from the SPSS-23 statistical program. The Spearman's Rho value reflected an r value of 0.851, demonstrating a considerably high and significant correlation.

Keywords: Anxiety, stress, intrinsic factors, nursing interns, Burnout Syndrome.:

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud, el Síndrome de desgaste ocupacional es “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito” y aclara que “se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (Torres, 2022).

“El estrés es una característica intrínseca de la vida con la que las personas se encuentran regularmente, que incluye una amplia gama de consecuencias físicas, psicológicas y contextuales” (David, et al. 2024). En el ámbito de la salud, los profesionales de enfermería presentan numerosos retos que implican demandas físicas, emocionales y cognitivas, desde este contexto los internos de enfermería constituyen una comunidad especialmente vulnerable, ya que están en una fase de transición entre la educación académica y la práctica profesional que exige responsabilidad y destreza.

Este trabajo investigativo surge de la necesidad de aportar criterios, información relevante sobre la temática que se investiga, de aquellos factores relacionados para la propagación de este síndrome en los internos de enfermería del “Hospital General Martín Icaza” mediante el Cuestionario de estrés laboral de la OMS y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). que nos permite encontrar el punto de origen y a su vez desarrollar actividades basadas en el bienestar psicosocial y laboral del personal dedicado al área de salud.

En la ciudad de Los Ríos, Babahoyo, una gran cantidad de internos de enfermería de diferentes universidades del país, se enfrentan a un campo nuevo como es el ámbito laboral, por lo tanto, este estudio nos permitirá identificar y analizar los factores de riesgo extrínsecos y sus efectos sobre el desarrollo del síndrome de burnout, para obtener evidencia que promueva la prevención, las medidas de detección temprana y la inclusión en esta importante población de sistemas de atención.

El trabajo de investigación está estructurado en 4 capítulos, En el capítulo uno hablaremos de: El Problema, planteamiento del problema, formulación de problema, de los objetivos General y Específicos, y justificación.

El capítulo II, se basa en el Marco Teórico, con la Fundamentación Referencial, Fundamentación Teórica y de diferentes conceptos relevantes de las dos variables de

estudio como factores de riesgos intrínsecos y desarrollo del Síndrome de Burnout que afectan a los internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza; además de la Fundamentación de Enfermería, Fundamentación Legal; Formulación de la hipótesis, Identificación y clasificación de variables y culmina con la Operacionalización de variables.

El Capítulo III se refiere al Diseño Metodológico, donde se indaga sobre, Tipo de investigación, Diseño de investigación, Población y Muestra, Tipo de Muestreo, Técnicas recolección de datos, Validación y confiabilidad del instrumento, Instrumentos de recolección de datos; Aspectos éticos, referentes al proceso investigativo que se lleva a cabo.

El Capítulo IV, se refiere a la Presentación de Resultados, donde se menciona aspectos relevantes sobre el Análisis e interpretación de resultados, Comprobación de hipótesis; además de las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y los Anexos que son el soporte de este proceso investigativo.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

De acuerdo a la (OMS, 2020), manifiesta: el Síndrome de Burnout representa un estado de agotamiento físico, emocional y mental significativo en los profesionales de la salud, marcado por una intensa sensación de frustración, pérdida de energía y desgaste. Este fenómeno se manifiesta cuando dichos profesionales perciben haber alcanzado el límite de sus capacidades, sintiéndose incapaces de ofrecer más de sí mismos, lo que lleva a un vaciamiento de sus reservas tanto físicas como emocionales.

La OPS, define el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta del estrés crónico relacionado con el trabajo. Se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento, cinismo o distanciamiento del trabajo, y una sensación de ineficacia o falta de realización profesional que hace que el individuo se desmotive y no realice su trabajo acorde a las exigencias del mismo (OPS, 2022).

De igual manera (Gómez, 2021), en un trabajo publicado en México expresa: los factores de riesgo intrínsecos que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería incluyen características personales como baja autoestima, expectativas poco realistas, y la dificultad para establecer límites y decir "no" en situaciones laborales conflictivas. Además, factores como el neuroticismo, la amabilidad, la extroversión y la responsabilidad también pueden influir en la manifestación de alguna de las dimensiones del síndrome.

En Guatemala se publicó un trabajo de la autoría de Guzmán, donde se menciona que la etapa de internado en medicina es particularmente crítica debido a la presión constante para tomar decisiones clínicas, tratar pacientes con condiciones complejas y adaptarse a un entorno hospitalario demandante, factores como sobrecarga laboral, sueño insuficiente, falta de apoyo institucional y expectativas académicas desmedidas aumenta significativamente la vulnerabilidad de los internos al Burnout (Guzmán, 2023).

En Colombia, la prevalencia global del síndrome de burnout o desgaste profesional fue de 65%. En profesionales de enfermería, fue de 63,2% y en auxiliares de enfermería, de 65,9%. El 13,3% de los participantes presentó un grado elevado de burnout para el

cansancio emocional; el 9,2%, para la despersonalización; y el 62,7% obtuvo puntuaciones bajas para la realización personal. En los profesionales de enfermería, el 12,7% obtuvo una puntuación alta para cansancio emocional; 7,4% para despersonalización, y 64,2% obtuvo puntuaciones bajas para la realización personal.

Por su parte, en los auxiliares de enfermería el comportamiento en algunas subescalas fue muy similar; el 14,5% obtuvo una puntuación alta para cansancio emocional; 12,8%, para despersonalización y 59,8% obtuvo puntuaciones bajas para la realización personal (Salas, et al., 2021).

Los internos de enfermería constantemente sufren cambios en su personalidad debido al agotamiento emocional, falta de satisfacción personal en el entorno de trabajo, que surge ante el cambio radical que conlleva enfrentarse a la vida laboral. El estrés en el trabajo es parte de la vida diaria, surgido del esfuerzo que realizamos para mantener equilibrio en un mundo que es rápido, hostil, impredecible e injusto. En el ámbito de la enfermería, existen numerosos factores que generan estrés, tanto organizacionales como relacionados con las tareas que debe llevar a cabo, por esta razón es necesario que se concientice las emociones del interno (Hidalgo, 2022).

En Ecuador, un estudio llevado a cabo por (Flores, 2020) evidenció que un 35% de los enfermeros en hospitales de Quito presentan burnout, lo cual está estrechamente relacionado con jornadas laborales extensas, la demanda de actividades y la falta de apoyo institucional para el manejo del estrés laboral. Esto conlleva a que los factores de riesgos están asociados con este síndrome lo que genera ansiedad, depresión, fatiga emocional y otros estados psicológicos que afectan de manera negativa la vida familiar, social, familiar y emocional de la persona.

En la provincia de Los Ríos, en el Hospital Martín Icaza de Babahoyo, un estudio local reveló que un 45% de los enfermeros experimentan síntomas de burnout, siendo las principales causas la alta carga de trabajo, las exigencias laborales constantes y la escasez de personal para cubrir las necesidades de los pacientes; pero esta situación se la puede revertir si existiera la predisposición de los directivos de las entidades de salud si se alivianara el exceso de carga laboral, lo que permitiría al personal de enfermería tomar un descanso, estableciendo normas de protección y respeto a todo el personal y así generar mejores condiciones de trabajo (Izquierdo, et al., 2023).

Bajo estos criterios se establece que el síndrome de burnout afecta en gran medida a las personas que realizan trabajos en condiciones extremas, por lo que se debe identificar los principales factores de riesgos intrínsecos que afectan el clima laboral dentro de una Institución. De igual manera, la percepción de insuficiencia en habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño profesional incrementa el riesgo de desarrollar el síndrome, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la preparación académica y práctica antes del internado.

Es importante conocer cuáles son las causas que originan la problemática actual de los inconvenientes que afectan a los internos de enfermería que realizan sus labores en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo, debido a la gran responsabilidad que comprende asumir este reto, lo que genera establecer una labor dentro del área de enfermería, el inicio de las prácticas preprofesionales, lo que provoca presión, estrés, agotamiento físico, mental, psicológico, generando el síndrome de burnout (Carvajal, 2020).

Los criterios expuestos fueron el detonante principal, que generaron promover esta investigación para sentar las bases de que, en el contexto académico, se mejore los conocimientos de la variedad de factores de riesgos que afectan al personal de enfermería al momento de realizar las prácticas en el sistema hospitalario y que no impide que el síndrome de burnout afecte la calidad de vida de todos los profesionales de la salud (Hidalgo, 2022).

Así mismo, de acuerdo a los datos obtenidos en esta investigación, se desprende que la incidencia del síndrome de burnout en el entorno laboral en enfermería, está caracterizado por las altas demandas, control limitado sobre las tareas, cargas de trabajo excesivas, falta de recursos y la necesidad de respuesta inmediata ante situaciones complejas y cambiantes, lo que contribuye al deterioro físico, cognitivo y social de los internos que laboran en el sistema de salud.

1.2. Formulación de problema

¿Cuáles son los factores de riesgo intrínsecos que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería en el Hospital General Martín Icaza-Babahoyo?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar los factores de riesgo intrínsecos influyentes del Síndrome de Burnout, en los internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza de Babahoyo, 2025.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las características personales y profesionales de los internos de enfermería con mayor probabilidad de riesgo a desarrollar el Síndrome de burnout.
2. Definir la relación de la carga laboral con el síndrome de burnout en los internos de enfermería.
3. Determinar los factores de riesgo intrínsecos presentes en los internos de enfermería.
4. Evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería.

3. Justificación

El proyecto de investigación engloba la elevada tasa de internos de enfermería y profesionales del área de salud que desarrollan estrés crónico anualmente y representa un problema de salud pública a nivel local nacional y mundial. El síndrome de burnout generalmente se asocia con las exigencias personales, horas excesivas de trabajo e insomnio generados por un estrés constante que afecta nuestro rendimiento diario, este tipo de enfermedades suele ser silenciosa y solo se manifiesta cuando el problema se ha desarrollado. Con respecto a la relevancia teórica del estudio, se enfatiza la necesidad de conocimientos sobre los factores extrínsecos que influyen en la evolución de esta problemática (Rodríguez, 2020).

El propósito de este estudio es determinar los factores de riesgo que afectan el desarrollo personal del interno, a fin de contrarrestar esta problemática a través de actividades que disminuyan el estrés crónico en el interno de enfermería. En respuesta al público este estudio proporcionará posibles soluciones para minimizar el desarrollo del síndrome de agotamiento; Además, apoyará la calidad de vida de la población en función

del día y brindará información actualizada con fundamentos teóricos que respalden la confianza y seguridad de este proyecto de investigación.

La relevancia social del presente estudio se manifiesta en el efecto en su desarrollo laboral y personal causado en las personas que padecen este síndrome, mediante el escenario negativo o realidad que vive día a día que influyen en su estado de salud. se considera una reacción crónica al estrés laboral en respuesta a la demanda de actividades tomadas por los profesionales de la salud en un hospital. La ineficiencia cambia la autoevaluación de los profesionales desde la personalidad hasta su salud.

Se justifica con relevancia práctica, debido a que los profesionales de enfermería han sido identificados como uno de los principales grupos de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout, y desde esta perspectiva psicosocial, varios autores admiten la definición propuesta por Maslach y Jackson, citado por (Arias, 2022), quienes señalan que esta patología debe asumirse como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el contexto laboral, que se desarrolla como resultado de la exposición permanente a distintos estresores en el trabajo.

Establece una importancia afectiva, porque la jornada de trabajo se convierte en un elemento que induce al desgaste y sufrimiento de los trabajadores; cuando el ambiente organizacional induce sufrimiento, el individuo desarrolla mecanismos de defensa para afrontarlo y manejarlo sin que afecte la humanidad de la propia persona. Sin embargo, cuando los problemas aumentan y el trabajador entra en agotamiento emocional, frustración y el trabajo no le permite realizarse, los ambientes de las organizaciones se vuelven estresantes, incluso amenazantes para los trabajadores (Balseiro, 2021).

Se establece una relevancia metodológica, porque se conocerá relaciones estadísticamente significativas entre el burnout y los factores de riesgos intrínsecos que afectan el desempeño efectivo del personal de enfermería, entre los que se destacan, ser de mayor edad, estar casado, contratos fijos, antigüedad laboral, mal ambiente en la institución de salud, malas relaciones interprofesionales, ansiedad y depresión, las cuales determinarán los niveles de riesgos a que están expuestos (Balseiro, 2021).

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Referencial

En el contexto internacional, en Brasil se presentó el trabajo de (Núñez, 2024), cuyo objetivo fue correlacionar variables sociodemográficas, económicas, laborales, patrón de sueño, nivel de ansiedad y calidad de vida con el desarrollo del Síndrome de Burnout en profesores de enseñanza superior. La metodología empleada fue de estudio observacional, analítico y transversal con enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos fueron que los docentes que realizaban actividades fuera del horario institucional y que tenían una duración del sueño de <5 horas presentaban puntuaciones más bajas en la dimensión de la realización personal del burnout, con ($p=0,002$) y ($p=0,001$), respectivamente.

Es de mencionar que cuanto mayor fueron las puntuaciones de los dominios físico ($p=0,001$), psicológico ($p=0,000$) y relaciones sociales ($p=0,002$) de la calidad de vida, menores eran las puntuaciones de realización personal del síndrome de burnout. Se concluye que la regresión lineal mostró que diversas variables explican el desarrollo del burnout. Las acciones institucionales y gubernamentales pueden minimizar la influencia negativa de dichas variables (Núñez, 2024).

De igual manera, en Perú, (Mendez, et al. 2023), presentaron un trabajo cuyo objetivo fue determinar las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en profesionales de la salud de la región Áncash, Perú. La metodología empleada fue de un diseño instrumental, la población fue de 303 sujetos de ambos sexos (77,56 % mujeres), con edades comprendidas entre los 22 y los 68 años ($M = 44,46$; $DE = 12,25$), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se obtuvo validez discriminante para las tres dimensiones. Se encontró evidencia de validez convergente para las dimensiones de Agotamiento Emocional (AE) y Realización Personal (AP), con valores de fiabilidad ($\omega > 0,75$).

Los resultados evidenciaron que las dimensiones EE y PA mostraron niveles aceptables de fiabilidad (ω y $\alpha > 0,80$). Sin embargo, la dimensión Despersonalización (DP) mostró una fiabilidad significativamente menor ($\alpha < 0,60$ y $\omega < 0,50$). Se concluye

que el modelo tri factorial correlacionado, donde la mayoría de los ítems presentaron cargas factoriales y correlaciones inter ítem satisfactorias, no así de que se confirmó la validez convergente para la dimensión DP.

En México (Guzmán, J. 2021) presentó un trabajo cuyo objetivo fue evaluar la asociación entre la formación en enfermería y el síndrome de burnout entre estudiantes de pregrado en Hidalgo, México. La metodología empleada fue de estudio analítico transversal. La población fue de 467 estudiantes de pregrado. El síndrome de burnout se identificó mediante la versión en español del Maslach Burnout Inventory-Student Survey, que consta de las subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficacia académica.

Los resultados evidencian que los estudiantes de enfermería, en comparación con los estudiantes no del área de la salud, tuvieron una Odds Ratio ajustada (ORa) de síndrome de burnout moderado/alto de 2.08 (intervalo de confianza (IC) del 95% = (1.34, 3.22). Además, la asociación fue más fuerte entre los estudiantes de tercer y cuarto año escolar (ORa = 3,58; IC del 95 % = (1,62, 7,89), en comparación con los de primero y segundo año escolar (ORa = 1,20; IC del 95 % = (0,71, 2,03) (Guzmán, J, 2021).

Se concluye que es necesario que las universidades proporcionen a los estudiantes de enfermería herramientas que les permitan afrontar situaciones estresantes durante su formación académica y su futura vida como profesionales de la salud.

En Ecuador, específicamente en Guayaquil (Bastidas, et al. 2024), presentaron un trabajo relacionado con el fenómeno del síndrome de burnout en el sector salud de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, donde el objetivo fue comprender un problema crítico que afecta a los profesionales de la salud y que exige estrategias innovadoras para su prevención y mitigación. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, utilizando un instrumento para analizar el Inventario de Burnout de Maslach, que comprende tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Donde se trabajó con tres grupos para el análisis: sin burnout, burnout leve/moderado y burnout severo. El 33,65% de los profesionales de la salud no presenta valores altos en las dimensiones de burnout, mientras que el 13,94% presenta burnout

severo. Se encuentran relaciones estadísticamente significativas entre la presencia del síndrome y la mayoría de las variables demográficas (Bastidas, et al., 2024).

Se concluye que existe un impacto en la calidad de vida de los profesionales de la salud, lo cual afecta la atención al paciente tanto en instituciones públicas como privadas. Se recomienda la implementación de programas de intervención para mitigar los efectos del burnout en el bienestar físico y mental de los profesionales de la salud (Bastidas, et al, 2024).

En la Universidad Central de Ecuador se realizó un estudio a los estudiantes de la carrera de enfermera en los diferentes semestres de la carrera y por secciones demográficas y personales donde se obtuvieron los siguientes datos. La prevalencia del síndrome de burnout académico fue de 2,3% (IC de 95%, con LI de 0.44% y LS de 4.21%) con una probabilidad de 3,52%. De manera general, en las subescalas se encontraron valores altos de agotamiento (19,2%), cinismo (18,6%) y (29,7%) con bajos niveles de autoeficacia académica.

Agrupado por semestres, se hallaron niveles altos de agotamiento, de ellos predomina en tercero (7%); y se repite en tercero y sexto, para niveles altos de cinismo (4,7%), y niveles bajos de autoeficacia académica (5,8%). En los alumnos del Internado Rotativo, la prevalencia del síndrome de burnout laboral fue de 4% con una probabilidad de 1,22%. En cuanto a las subescalas, de forma agrupada por semestres, predominó séptimo con niveles altos de: cansancio emocional (30%); despersonalización (10%) y con niveles bajos de realización personal (12%) (Carvajal, 2020).

En el contexto local existe un trabajo presentado en la UPSE por (Tumbaco, 2023), donde el objetivo fue determinar los factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del Síndrome de burnout en personal de enfermería. Hospital General Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal descriptivo. La población seleccionada fue de 20 licenciados y 20 auxiliares de enfermería, para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de evaluación de riesgos psicosocial en espacios laborales y Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

Los resultados evidenciaron que existe un alto riesgo psicosocial de 38%, y un 35% con un riesgo psicosocial medio, siendo el mayor porcentaje de la población en

estudio. De acuerdo con el cuestionario MBI refleja que el 53% presenta el síndrome de burnout, un 33% se encuentra en un nivel medio, razón por el cual puede desarrollar el síndrome si no se aplican las medidas preventivas y en un nivel bajo el 15%.

Se concluye que los factores de riesgo psicosociales como: la carga y ritmo de trabajo que realiza el personal de enfermería en áreas con afluencias de pacientes, el tiempo insuficiente para acabar sus actividades, la falta de pausas activas para recuperar la energía, las amenazas que existe por parte de los pacientes y familiares hacia el personal de enfermería y otros factores influyen el desarrollo del SB (Tumbaco, 2023).

2.2. Fundamentación Teórica

El estrés crónico o síndrome de burnout constituye un desafío en el área de la salud y con frecuencia tiene un impacto negativo significativo en el personal de enfermería, asociadas con el ámbito social, laboral y mental y afecta significativamente los servicios brindados a los usuarios. Actualmente existen varios estudios que han demostrado una estrecha relación entre el estrés laboral y la atención de enfermería. A continuación, se redactan estudios empíricos que respaldan el problema principal de este estudio.

Según (Paccha, 2022) en esta investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, de corte transversal. Para realzar este proyecto se tomó una muestra de forma aleatoria conformada por 51 trabajadores/as de enfermería del Distrito 07D02 Machala-Salud. Solo se admitieron a las enfermeras y enfermeros de los centros sanitarios de la ciudad de Machala con títulos de 3 y 4 nivel, y se descartaron aquellos profesionales que practican su profesión en otras urbes, así como aquellos que estaban en sus respectivas vacaciones de trabajo con la finalidad de tener un porcentaje del efecto que tiene el síndrome de burnout en esta población.

Para la recolección de datos se utilizó como un cuestionario estructurado por dos secciones: en la primera sección constan los datos sociodemográficos y la escala MBI (Maslach Burnout Inventory).

En la actualidad, se argumenta que el burnout es un fenómeno de múltiples dimensiones y se han sugerido al menos tres modelos para su caracterización. El primer modelo expone la esencia del burnout en tres dimensiones: fatiga emocional, despersonalización e ineficacia en la actividad laboral. El segundo modelo disminuye el

agotamiento a una sola dimensión: la fatiga física y mental. El tercer modelo se fundamenta en los postulados de la psicología social de la cognición y presupone que el factor crucial para el surgimiento del burnout es la falta de habilidad para afrontar de forma constructiva los problemas, obstáculos y fallos.

Según (Silvio, 2023), en este proyecto se realizó un estudio en el Hospital de Latacunga, donde la población se conformó por 45 internos rotativos que trabajan en la institución. Por otro lado, la muestra se conformó por internos con al menos un año de experiencia laboral y que manifestaron su interés en el estudio, realizado durante el mes de diciembre del año 2022.

Para la recopilación de datos, se emplearon tres herramientas, todos cuestionarios autoadministrados distribuidos entre los reclusos durante el periodo de diciembre del año 2022; en la primera se llevó a cabo una encuesta que contiene preguntas sobre información demográfica (edad, género, estado civil y especialidad médica del recluso).

Por lo general, se considera que el burnout tiene una relación intrínseca con elementos laborales y, en segundo lugar, con elementos personales. Se ha enfocado más en el impacto de las variables laborales que en las variables personales. No obstante, las teorías más actuales sostienen que tanto los rasgos laborales como los personales deben analizarse de forma conjunta dentro del contexto organizacional. Los elementos de trabajo, también denominados factores de riesgo organizacional se organizan en seis áreas clave del entorno de trabajo.

Al estudiar el síndrome de burnout en 55 estudiantes de último año de medicina, Pérez, encontró que el 41.8% de los estudiantes presentó un alto grado de agotamiento emocional, incluso en aquellos que no padecen el SB en sus tres dimensiones; así mismo, el 76.4% mostró un alto grado de realización personal y un 54.5% tienen una baja despersonalización.

En Perú, según una investigación de (Luque, 2021) en el repositorio digital de la Universidad Peruana Unión, se llevó a cabo un estudio con 60 enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano. Los hallazgos indicaron que el 93,3% de los profesionales reportaron un nivel moderado de factores psicosociales, con un 88,3% en las dimensiones de demanda y liderazgo laboral, un 83,3% en el control laboral y un 81,7% en las gratificaciones laborales, respecto al estrés.

Los diversos estudios han demostrado la prevalencia y a su vez el incremento del desarrollo de este síndrome en el personal de enfermería que generalmente inicia de forma silenciosa e irrelevante, sin embargo, a medida que incrementa puede ser severamente mortal para el estudiante y el profesional del área de salud que normalmente debe tener un enfoque claro de sus acciones, por esta razón la disminución de sus tareas diarias dificulta el desarrollo interpersonal y profesional.

2.2.1. Generalidades del síndrome de burnout

El término Burnout, traducido como "estar quemado" fue introducido por Freudenberger a mediados de los años setenta para dar una explicación al proceso negativo que sufre el personal en su desempeño laboral. Se manifiesta como un deterioro en la atención personal a los pacientes de las instituciones que fundamentalmente prestan servicios (Rendón, 2020).

2.2.2. Principales características o síntomas del síndrome de burnout:

Agotamiento mental y físico. Esta característica generalmente enfatiza el poder mental y capacidad para sobrellevar emociones o cargos importantes que impliquen una inteligencia emocional activa. Despersonalización. Con el tiempo el desgaste físico y mental generan dudas e inquietudes en la persona haciendo que esta desarrolle inseguridades y le sea imposible identificar sus virtudes y destrezas. Insatisfacción profesional y descenso en la productividad. Una persona insegura nunca será capaz de reconocer su esfuerzo, aportación, liderazgo y logros alcanzados.

2.2.3. Causas del síndrome de burnout

La causa más frecuente que conlleva al desarrollo de este síndrome en profesionales del área de salud e internos es la inseguridad por lograr los objetivos esperados, la ansiedad constante por no sentirse suficientes para dominar el campo de enfermería y la debilidad de sus emociones al actuar en base a lo establecido.

2.2.4. Factores extrínsecos

Se concluye que el síndrome de burnout está estrechamente relacionado con varios factores como edad, estado civil, experiencia laboral, condiciones físicas donde labora, remuneración, los cuales ameritan atención para evitar complicaciones en la salud y

productividad de los profesionales de la salud, donde se analiza cada uno de los procesos (Gabriela, 2024).

Los factores de riesgo se asocian a las conductas personales, sociales y ambientales de cada persona que suele relacionarse con el crecimiento personal, profesional y habitual día a día, un cuerpo sano implica armonía en sus tres esferas fundamentales, sin embargo, si una de estas falla una persona no se puede considerar completamente sana.

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede afectar a los profesionales de la salud, incluyendo al personal de enfermería. A continuación, se presentan algunos de los factores intrínsecos que pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en el personal de enfermería:

2.2.4.1. Características Personales

- **Personalidad perfeccionista:** Los profesionales de enfermería que tienen una personalidad perfeccionista pueden ser más propensos a experimentar estrés y agotamiento.
- **Empatía excesiva:** La empatía es una característica importante para los profesionales de enfermería, pero una empatía excesiva puede llevar al sobre/identificación con los pacientes y aumentar el riesgo de burnout.
- **Dificultad para establecer límites:** Los profesionales de enfermería que tienen dificultad para establecer límites saludables entre su vida personal y profesional pueden ser más propensos a experimentar burnout.

2.2.4.2. Factores Emocionales

- **Estrés emocional:** El trabajo en enfermería puede ser emocionalmente exigente, especialmente cuando se trabaja con pacientes que están sufriendo o en situaciones críticas.
- **Sentimientos de culpa y responsabilidad:** Los profesionales de enfermería pueden sentir culpa y responsabilidad por no poder hacer más para ayudar a sus pacientes, lo que puede contribuir al burnout.
- **Dificultad para manejar la muerte y el sufrimiento:** La exposición constante a la muerte y el sufrimiento puede ser emocionalmente agotador para los

profesionales de enfermería, los cuales deben estar alertas a cualquier cambio en su comportamiento.

2.2.4.3. Factores Cognitivos

- **Pensamientos negativos y catastrofistas:** Los profesionales de enfermería que tienen pensamientos negativos y catastrofistas pueden ser más propensos a experimentar estrés y burnout.
- **Dificultad para priorizar y gestionar el tiempo:** La falta de habilidades para priorizar y gestionar el tiempo de manera efectiva puede contribuir al estrés y el burnout en el personal de enfermería.

2.2.4.4. Factores de Autocuidado

- **Falta de autocuidado:** La falta de autocuidado y la negligencia en la propia salud y bienestar pueden contribuir al burnout en el personal de enfermería.
- **Dificultad para establecer una rutina de autocuidado:** Los profesionales de enfermería que tienen dificultad para establecer una rutina de autocuidado pueden ser más propensos a experimentar burnout.

Es importante destacar que estos factores intrínsecos pueden interactuar con factores extrínsecos, como la carga de trabajo y el entorno laboral, para contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en el personal de enfermería.

2.2.5. Internos de Enfermería

Los internos de representa son personas que luego de haber estudiado en las aulas universitarias, experimentan la consolidación de la práctica y la teoría aplicadas en la realidad de los servicios de salud, es motivo constante y centro de discusiones curriculares para su perfeccionamiento, acorde a un seguimiento que se le hace, para mejorar su desempeño en las diferentes unidades de salud, donde asiste de manera directa al paciente, para aliviar en algo sus dolencias.

2.2.6. Competencias de los internos de Enfermería

El interno de enfermería debe estar capacitado para resolver problemas en la práctica del cuidado, está definida básicamente en la respuesta inmediata que tiene para reaccionar a cada situación que se presente en el desarrollo de sus actividades cotidianas

en el sistema de salud, donde tenga que ejercer sus prácticas preprofesionales al momento de atender a los pacientes. Además, debe aprender a tomar decisiones cruciales para salvaguardar vidas; es empático y solidarios con las personas que atiende, ya que dentro de las áreas hospitalarias está demostrado que cuando la atención es de calidad y con calidez la recuperación de los pacientes es efectiva, y de un tiempo menos prolongado.

Tabla 1.

Acciones que debe tener presente el interno de enfermería

CATEGORÍAS	ACTIVIDADES A CUMPLIR
Capacidades cognitivas de los Internos en la resolución de problemas	<p>Conocimientos previos. Saber cómo actuar. Escaso conocimiento. Conocimientos previos, se actuaba en base a lo que los licenciados del área te decían. Saber cómo actuar, lo aprendido se volvía un saber distinto a las situaciones no había esta pasión de ciertos profesores para enseñar aprendido se expuso en la práctica. Se pudo evidenciar lo aprendido previamente en el proceso de formación. Mejorar el aprendizaje previo. Conocimiento adquirido en el proceso de aprendizaje.</p>
Habilidades resolutivas de los internos de Enfermería en la práctica del cuidado Principios éticos de los internos de Enfermería en la resolución de problemas en la práctica del cuidado.	<p>Habilidad resolutiva. Intervenciones específicas; Teníamos que estar listos. Asignaturas previas simulación en laboratorio. Experiencias en el área paciente: siempre se debe brindar un cuidado. Ética Profesional: No juzgar a los pacientes. Principios morales: He visto situaciones en que los profesionales de salud minimizan el dolor de los pacientes. Siempre trato de ponerme en el lugar de la familia. Empatía y Respeto. Rapidez en la actuación.</p>
Proactividad de los internos de enfermería en la resolución de problemas en la práctica del cuidado	<p>Interpretación de la situación. Proactividad: Esto ayudo a demostrar lo que sabían. Rapidez en la actuación: Interpretación de la situación.</p>

NOTA: Tomado y adaptado de (Bastidas, 2024)

2.2.7. Actividades del interno rotativo de enfermería

Dentro del área hospitalaria el interno rotativo de enfermería, cumple diversas funciones y realiza diferentes procedimientos establecidos en la ley del ejercicio profesional de enfermeras en el capítulo 2 de la profesión, artículo 7. Con que con esto es capaz de aplicar y profundizar los conocimientos habilidades y destrezas adquiridas a lo largo de su formación. Las funciones de los internos de enfermería son:

2.2.7.1. Actividades administrativas

Estas se realizan mediante la entrega y recepción de turnos de los pacientes siempre tomando en cuenta los protocolos de bioseguridad con la finalidad de informar los cuidados o procedimientos realizados. También mediante formulación de reporte de enfermería en la bitácora como constancia de las intervenciones que se le realizó al paciente de acuerdo a prescripción médica (Rodríguez, 2020).

2.2.7.2. Actividades asistenciales

Cuidar la salud del paciente, cumplir los principios de asepsia antisepsia y normas de bioseguridad según los contextos de desempeño, Administración de medicamentos vía oral e intravenoso en los horarios establecidos en el Kardex de acuerdo a prescripción médica, dar cumplimiento con la alimentación y aseo del paciente, priorizar cuidados de enfermería propios de cada patología, ejecución de los protocolos establecidos por el servicio, atención directa al paciente mostrando empatía y seguridad.

2.2.7.3. Actividades investigativas

Realizar o participar en investigaciones en Enfermería y otras áreas con el objetivo de contribuir al desarrollo profesional y al mejoramiento de la salud de la población. Investigación sobre patologías más frecuentes del área, para que así los internos tengan un mayor conocimiento en lo que son los cuidados.

2.2.7.4. Actividades educativas

Educación sobre el cuidado de la salud en pacientes con diferentes patologías y promoción de la salud.

2.3. Fundamentación de Enfermería

2.3.1. Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson

El Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson implica la adaptación, comportamiento y capacidad de la persona para resolver problemas de esta forma se busca prevenir complicaciones futuras en la persona e instruirlo acerca de sus capacidades personales y a su vez mejoran su desarrollo.

Las interrelaciones de los elementos estructurales del subsistema para mantener un equilibrio que se adapte a las necesidades de esa persona. Subsistemas conductuales de Johnson: el apego subsistema es probablemente el más crítico, porque constituye la base de todas las organizaciones; proporciona supervivencia y seguridad. Sus consecuencias son la inclusión social, la intimidad, y la formación y el mantenimiento de un fuerte vínculo social. El subsistema de logros intentos de manipular el medio ambiente. Su función es el control o dominio de un aspecto de sí mismo o del entorno a algún nivel de excelencia.

Las áreas de comportamiento de logro incluyen habilidades intelectuales, físicas, creativas, mecánicas y sociales. El agresivo La función del subsistema es la protección y la preservación. Sostiene que el comportamiento agresivo no solo se aprende, sino que tiene la intención principal de dañar a los demás. Sin embargo, la sociedad ha límites a la hora de tratar la autoprotección y que las personas y sus bienes ser respetado y protegido.

El modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson se aplica al desarrollo del burnout en internos de enfermería al considerar a cada individuo como un sistema conductual de subsistemas interrelacionados (como el de logro y el de afiliación). El burnout puede ser visto como un desequilibrio en estos subsistemas, causado por factores estresantes que sobrecargan la capacidad de adaptación del interno, lo que resulta en un funcionamiento conductual ineficiente y pérdida de eficacia en su rol. La enfermería, según este modelo, debe intervenir para restaurar el equilibrio, facilitando una adaptación positiva y previniendo el agotamiento.

2.3.2. Modelo de Adaptación de Callista Roy

Otro modelo que se relaciona con el desarrollo del síndrome de burnout es Callista Roy Modelo de Adaptación, de esta forma podemos estudiar el entorno del ser humano y

su respuesta a los cambios implicados en su vida, por esta razón puede ser aplicada para comprender el desarrollo del síndrome de burnout en los internos de enfermería y a su vez estudiar los factores de riesgo extrínsecos relacionados que afectan su personalización y desarrollo profesional.

Los internos de enfermería en su mayoría se encuentran en el pase de la adolescencia tardía hacia la vida adulta y esto implica un cambio en la estructura de su vida diaria, es esta una de las principales razones por las que inician las dudas, cambios en la personalidad, pertinencia a un grupo y en ocasiones pierden su enfoque principal y su rendimiento laboral empieza a disminuir poco a poco. Estas teóricas nos permiten realizar un estudio en estas dimensiones y a su vez desarrollan métodos que nos ayuden a intervenir de forma positiva.

El modelo de Callista Roy puede aplicarse al síndrome de burnout en internos de enfermería al considerar a los internos como sistemas adaptativos que responden a estímulos (como la alta demanda de trabajo y el estrés) a través de diferentes modos adaptativos: fisiológico, de autoconcepto, de función de rol y de interdependencia. La enfermería utilizaría este modelo para evaluar los estímulos, identificar conductas de adaptación ineficaces y diseñar intervenciones que ayuden a los internos a mantener su integridad, bienestar y dignidad profesional frente a la presión de la práctica.

2.4. Fundamentación Legal

Como fundamentación legal se tomó en cuenta las siguientes leyes vigentes en la Constitución de la Republica del Ecuador y el Código de Trabajo.

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador:

El Art. 32 El derecho a la salud está garantizado por el Estado y está vinculado con otros derechos fundamentales, como el acceso al agua, la alimentación, la educación, la cultura, el trabajo, la seguridad social y ambientes saludables, los cuales contribuyen al bienestar y el buen vivir de las personas. Para asegurar este derecho, el Estado deberá implementar políticas que aborden aspectos económicos, sociales, culturales, educativos y ambientales, y garantizar el acceso continuo, oportuno y sin exclusión a programas, servicios y acciones que promuevan y brinden atención integral a la salud, así como a la salud sexual y reproductiva (Constitución, 2008).

Art. 33.- El trabajo es tanto un derecho y un deber social como un derecho económico, siendo una fuente de realización personal y la base de la economía. El Estado garantizará a los trabajadores el respeto total a su dignidad, una vida digna, remuneraciones y retribuciones justas, así como la posibilidad de desempeñar un trabajo saludable, libremente elegido o aceptado (Constitución, 2008).

2.4.2. Código de Trabajo

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada laboral máxima será de ocho horas diarias, sin exceder las cuarenta horas semanales, a menos que la ley disponga lo contrario. En trabajos en el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo será de seis horas diarias, y solo en casos de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá extenderse una hora adicional, con la remuneración y recargos correspondientes (Código del Trabajo, 2020).

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorias no pueden superar las cinco en una semana, es decir, un total de cuarenta horas semanales. Los días sábado y domingo serán considerados días de descanso obligatorio. Sin embargo, si por razones de las circunstancias no se puede interrumpir el trabajo en esos días, se deberá asignar otro período de descanso equivalente dentro de la misma semana, mediante un acuerdo entre el empleador y los trabajadores (Código del Trabajo, 2020).

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso mencionado en el artículo anterior será disfrutado por todos los trabajadores al mismo tiempo, o por turnos, si así lo requiere la naturaleza de las labores que desempeñan. Este descanso deberá ser de un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas (Código del Trabajo, 2020).

2.4.3. Código del Buen Vivir

Sección octava:

Trabajo y seguridad social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

2.4.4. Reglamento del Interno de Enfermería

Que, el Art. 88 del mismo cuerpo legal dispone que “Para cumplir con la obligatoriedad de los servicios a la comunidad se propenderá beneficiar a sectores rurales y marginados de la población, si la naturaleza de la carrera lo permite, o a prestar servicios en centros de atención gratuita”.

Que, el artículo 362 establece que: “La atención de salud como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas ancestrales alternativas y complementarias.

Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes. Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios”.

2.5. Formulación de la hipótesis

Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025.

2.6. Identificación y clasificación de variables

V.I: Factores de riesgo intrínsecos.

V.D: Síndrome de burnout.

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 2

Variables de la investigación

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS
Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025.	V. I. Factores de riesgo intrínsecos	El factor de riesgo intrínseco se refiere a las características y condiciones internas de un individuo que aumentan la probabilidad de desarrollar Síndrome de Burnout.	Características Personales.	Personalidad (perfeccionismo, neuroticismo) Estilo de afrontamiento (evitación, confrontación).	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS.
			Características Laborales.	- Carga de trabajo. - Control sobre el trabajo. - Apoyo social en el trabajo.	
			Características Psicológicas.	- Autoeficacia. - Resiliencia. - Estrés percibido.	
	V. D. Síndrome de burnout	Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés laboral crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.	Agotamiento.	Sentimiento de estar emocionalmente agotado.	Cuestionario (MBI).
			Emocional.	Fatiga crónica.	
			Despersonalización.	Pérdida de energía.	
		Realización Personal.	Actitud negativa o distante hacia los pacientes.		

NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Este trabajo investigativo es parte de un estudio cuantitativo y no experimental con carácter descriptivo correlacional. El enfoque cuantitativo analiza datos numéricos los cuales se los obtiene en base a la aplicación de la encuesta, la misma que permite analizar la relación entre las variables de estudio utilizando métodos estadísticos.

3.2. Diseño de investigación

Se explora y se trata de entender la influencia que tienen los factores extrínsecos investigados en los internos de enfermería, mediante una comunicación mutua esta modalidad permite la recolección de datos y observación minuciosa de la perspectiva del investigado, proporcionando una comprensión holística de las experiencias de los participantes en su entorno laboral, mediante técnicas empleadas como, las entrevistas, grupos focales, métodos que nos permiten tener la opinión detallada de las vivencias del interno sobre las cargas laborales, horarios establecidos, actividades que solicita el hospital.

3.3. Población y Muestra

La población es el grupo de personas que habitan en un sector determinado al cual, se busca establecer cuáles son las causas que la afectan. En el presente caso se analiza el problema de cuáles son los factores de riesgo intrínsecos que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, de Babahoyo, durante el 2025, y cuya población está comprendida en 41 internos de enfermería.

3.4. Tipo de Muestreo

La muestra aplicada en este estudio fue no probabilística por conveniencia porque es fácil de acceder a la población motivo de estudio para el investigador, en lugar de ser seleccionada aleatoriamente, además de aplicar el criterio de inclusión y exclusión de la población estudiada. Por lo que se trabajará con el total de la población, en este caso con

los 41 internos de enfermería que laboran en el Hospital General Martin Icaza de Babahoyo.

3.4.1. Criterios de inclusión

- Internos de enfermería que laboren en el Hospital General Martin Icaza.
- Internos que padecen del síndrome de Burnout, como estrés, depresión .
- Internos que deseen colaborar con esta investigación y que hayan firmado el consentimiento informado.

3.4.2. Criterios de exclusión

- Internos de enfermería que no estén realizando sus prácticas en el Hospital General Martin Icaza.
- Internos que no deseen colaborar con esta investigación y que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personal administrativo del Hospital General Martin Icaza.

3.5. Técnicas recolección de datos

Las técnicas e instrumentos empleadas son encuestas validadas por profesionales como; Escala de burnout de Maslach (MBI) que consta de 22 ítems que se centra en el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal de los participantes, El cuestionario de salud que consta de 12 preguntas de acuerdo con el semáforo presentado donde mediante preguntas se obtienen resultados precisos encaminados en nuestro objetivo, para de esta forma obtener resultados.

Estos instrumentos serán empleados en las entrevistas individuales y colectivas a los participantes para evaluar su estado de salud, física y mental actual y real que nos permita obtener datos precisos encaminados en nuestra investigación.

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

El instrumento empleado de la escala de Burnout de Maslach, durante estos años ha demostrado que cumple con la finalidad de medir los tres parámetros implicados en el desarrollo del síndrome de burnout, con una alta confiabilidad interna que va desde 0,70 a 0,90 para las diferentes subescalas y es uno de los más utilizados para medir el síndrome de burnout, es fácil de administrar y puede ser completado en un corto periodo de tiempo.

Por otro lado, la prueba de estrés laboral evalúa el nivel de estrés que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, cubriendo aspectos relevantes, para medirlos de forma precisa y consistente. La validez y confiabilidad de estos hallazgos se darán mediante un muestreo intencional, seleccionando de forma aleatoria a internos de diferentes áreas laborales del hospital, para evaluar su salud mental desde diferentes situaciones y actividades diarias.

3.7. Instrumentos de recolección de datos

Las respuestas de los cuestionarios realizados serán pasadas en una base de datos y transcritas cada una de ellas para realizar su análisis correspondiente. Para poder llevar a cabo este punto es importante que se maneje con confidencialidad y respeto mutuo para evitar que la imagen o integridad del entrevistado se vea afectada, la recopilación de datos será transcrita y analizada por el entrevistador de forma minuciosa punto por punto.

De esta forma se considera efectivo el uso de instrumento descriptivos y preguntas abiertas y cerradas que permitan mayor facilidad de respuesta a la población elegida. Los datos recopilados se emplearon solo para fines académicos y de investigación, sin afectar la privacidad o la integridad de los participantes, por lo tanto, este estudio se desarrolló con rigidez y ética.

3.8. Aspectos éticos

La información otorgada únicamente se manejó por las personas autorizadas e implicadas en este proyecto manteniendo en anónimo la seguridad de la población que participo en dicho acontecimiento, el respeto, ética y apoyo son bases fundamentales que son puestas en práctica para poder establecer vínculos efectivos con nuestro objeto de muestra que son quienes nos brindan su tiempo y respaldo para el avance de este proyecto de investigación.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Según los resultados obtenidos en la investigación, dando respuesta al Objetivo específico 1, sobre el identificar las características personales y profesionales de los internos de enfermería con mayor probabilidad de riesgo a desarrollar el Síndrome de burnout, estos se encuentran detallados en la Tabla 3.

Los resultados obtenidos en la encuesta, son los siguientes: Sobre la forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado, el 28% de los internos de enfermería respondió que siempre. En relación a que no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo, se obtuvo que el 35% dijo que siempre. Si mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes, el 38% manifestó que siempre es así.

Sobre si las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño, el 31% expresó que siempre. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal, el 24% expreso que es cierto, que siempre, nunca se preocupa por el personal a su cargo. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, el 24% dijo que generalmente sucede.

Estos criterios afirman lo expuesto por el referente teórico (Rendón, 2020), quien expresa, la importancia de identificar las características personales y profesionales de los internos de enfermería, porque a través de ello se pueden establecer acciones que permitan minimizar las probabilidades de riesgo a desarrollar el Síndrome de burnout en este grupo de personas, quienes por situaciones de trabajo deben estar en constante presión, estrés laboral, ansiedad, depresión y otros factores psicológicos que no permiten llevar una vida normal como las demás personas.

Se menciona además que el agotamiento mental y físico; la despersonalización, generan dudas e inquietudes en la persona haciendo que esta desarrolle inseguridades y le sea imposible identificar sus virtudes y destrezas, además de la insatisfacción profesional y descenso en la productividad, jamás permitirán que una persona insegura pueda ser capaz de reconocer su esfuerzo, aportación, liderazgo y logros alcanzados en el desempeño de sus actividades.

Tabla 3.*Características personales y profesionales de los internos de enfermería*

INDICADOR	OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	NUNCA	3	7%
	RARAS VECES	4	11%
	OCASIONALMENTE	7	17%
	ALGUNAS VECES	4	10%
	FRECUENTEMENTE	4	10%
	GENERALMENTE	7	17%
	SIEMPRE	12	28%
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	NUNCA	2	4%
	RARAS VECES	4	10%
	OCASIONALMENTE	7	17%
	ALGUNAS VECES	9	21%
	FRECUENTEMENTE	1	3%
	GENERALMENTE	4	10%
	SIEMPRE	14	35%
Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	NUNCA	0	0%
	RARAS VECES	7	17%
	OCASIONALMENTE	3	7%
	ALGUNAS VECES	6	14%
	FRECUENTEMENTE	4	10%
	GENERALMENTE	6	14%
	SIEMPRE	15	38%
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	NUNCA	0	0%
	RARAS VECES	2	4%
	OCASIONALMENTE	6	14%
	ALGUNAS VECES	4	10%
	FRECUENTEMENTE	7	17%
	GENERALMENTE	9	24%
	SIEMPRE	13	31%
Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	NUNCA	2	4%
	RARAS VECES	4	10%
	OCASIONALMENTE	6	14%
	ALGUNAS VECES	4	10%
	FRECUENTEMENTE	8	21%
	GENERALMENTE	7	17%
	SIEMPRE	10	24%
Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	NUNCA	0	0%
	RARAS VECES	3	7%
	OCASIONALMENTE	9	24%
	ALGUNAS VECES	6	14%
	FRECUENTEMENTE	4	10%
	GENERALMENTE	10	24%
	SIEMPRE	8	21%

NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle – Programa estadístico SPSS - 25

Siguiendo con los resultados y dando respuesta al segundo objetivo específico, que establece el definir la relación de la carga laboral con el síndrome de burnout en los internos de enfermería. En este contexto se obtuvieron los siguientes resultados: Sobre si mi equipo me presiona demasiado, el 38% expresó que siempre lo hace. En relación a que mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario, el 31% expresó que siempre. Debo saber si mi equipo no respalda mis metas profesionales, el 48% expresó que

siempre. Mi supervisor no me respeta, el 52% expresó que siempre, que es algo cotidiano en el, no respetar al personal de trabajo.

Estos valores contrasta con la opinión del referente teórico (Rodríguez, 2020), quien expresa que se hace imprescindible que los directivos de las unidades de salud establezcan que en cada área de trabajo, el talento humano sea distribuido de manera equitativa y rotativo, lo que dará la pauta para que todos los internos de enfermería vean y sean parte de cómo se trabaja en cada área y que al final de su internado hagan un informe sobre cómo es el trabajo en cada una de estas áreas y que especifique como se sintieron en el desempeño de sus actividades y definir la relación de la carga laboral y como puede el interno contraer este síndrome de burnout.

Asimismo, el referente teórico (Tumbaco, 2023), manifiesta que se realizan a través de la entrega y recepción de turnos de los pacientes siempre tomando en cuenta los protocolos de bioseguridad con la finalidad de informar los procedimientos realizados. También mediante formulación de reporte de enfermería en la bitácora como constancia de las intervenciones que se le realizó al paciente de acuerdo a prescripción médica.

Tabla 4.

Relación de la carga laboral con el síndrome de burnout

DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Desarrollo del síndrome de burnout	Mi equipo me presiona demasiado.	NUNCA	3	7%
		RARAS VECES	4	10%
		OCASIONALMENTE	1	3%
		ALGUNAS VECES	3	7%
		FRECUENTEMENTE	7	21%
		GENERALMENTE	6	14%
		SIEMPRE	17	38%
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	NUNCA	2	4%
		RARAS VECES	4	10%
		OCASIONALMENTE	10	24%
		ALGUNAS VECES	3	7%
		FRECUENTEMENTE	6	14%
		GENERALMENTE	4	10%
	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	SIEMPRE	12	31%
		NUNCA	3	7%
		RARAS VECES	4	10%
		OCASIONALMENTE	6	14%
		ALGUNAS VECES	4	10%
FRECUENTEMENTE		1	4%	
GENERALMENTE		3	7%	
Mi supervisor no me respeta.	SIEMPRE	20	48%	
	NUNCA	2	4%	
	RARAS VECES	3	7%	
		OCASIONALMENTE	4	10%

ALGUNAS VECES	1	3%
FRECUENTEMENTE	6	14%
GENERALMENTE	4	10%
SIEMPRE	21	52%

NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle – Programa estadístico SPSS - 25

En el contexto de analizar los resultados sobre el análisis del Objetivo específico 3, donde se evaluó la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería. Se menciona que Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo, el 28% manifestó que Pocas veces a la semana. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado, sobre este particular el 38% de los encuestados contestó que Pocas veces a la semana. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente, el 31% respondió que son Pocas veces a la semana. Siento que mi trabajo me está desgastando, el 38% expresó que Todos los días ocurre esto. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo, el 41% mencionó que Todos los días me pasa esto.

Valores que reafirman lo expuesto por el referente teórico (Carvajal, 2020), quien expresa que se hace necesario e imprescindible realizar una evaluación de la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, y como estos pueden afectar la salud de las personas. Este proceso es necesario llevarlo a cabo porque genera conocimientos, y en base a ellos aplicar estrategias para minimizar el posible desarrollo del síndrome de burnout en este grupo de personas que requiere ser analizado y establecer acciones para un mejor desempeño de sus actividades en las unidades de salud.

Tabla 5.

Evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería

INDICADOR	OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	Pocas veces al año o menos.	4	10%
	Una vez al mes o menos	6	14%
	Unas pocas veces al mes	4	10%
	Una vez a la semana	7	17%
	Pocas veces a la semana	11	28%
	Todos los días	9	21%
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	Pocas veces al año o menos.	3	7%
	Una vez al mes o menos	6	14%
	Unas pocas veces al mes	1	3%
	Una vez a la semana	3	7%

	Pocas veces a la semana	15	38%
	Todos los días	13	31%
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Pocas veces al año o menos.	6	14%
	Una vez al mes o menos	3	7%
	Unas pocas veces al mes	4	10%
	Una vez a la semana	6	14%
	Pocas veces a la semana	12	31%
	Todos los días	10	24%
Siento que mi trabajo me está desgastando	Pocas veces al año o menos	2	4%
	Una vez al mes o menos	4	10%
	Unas pocas veces al mes	10	24%
	Una vez a la semana	4	10%
	Pocas veces a la semana	6	14%
	Todos los días	15	38%
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	Pocas veces al año o menos.	3	7%
	Una vez al mes o menos	4	10%
	Unas pocas veces al mes	2	4%
	Una vez a la semana	7	17%
	Pocas veces a la semana	8	21%
	Todos los días	17	41%

NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle – Programa estadístico SPSS - 25

Con relación al análisis de los resultados sobre el Objetivo específico 4, donde se evaluó la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería. En relación a si mi equipo me presiona demasiado, el 35% expresó que siempre lo hace. Sobre si mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario, el 31% dijo que siempre. Mi equipo no respalda mis metas profesionales, el 35% dijo que siempre. Mi supervisor no me respeta, el 38% dijo que siempre, que es una acción que siempre lo hace.

Estos valores reafirman lo expuesto por el referente teórico (Silvio, 2023), quien expresa que los sistemas de salud deben realizar una serie de evaluaciones para medir la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, para evitar que este grupo de personas puede desarrollar el síndrome de burnout, lo que provocaría una serie de trastornos emocionales, laborales, que no permitirían llevar una vida normal.

Además, los internos de enfermería deben aprender a tomar decisiones cruciales para salvaguardar vidas; es empático y solidarios con las personas que atiende, ya que dentro de las áreas hospitalarias está demostrado que cuando la atención es de calidad y con calidez la recuperación de los pacientes es efectiva, y de un tiempo menos prolongado (Arias, 2022).

Tabla 6.

Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería

DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Desarrollo del síndrome de burnout	Mi equipo me presiona demasiado.	NUNCA	6	14%
		RARAS VECES	4	10%
		OCASIONALMENTE	3	7%
		ALGUNAS VECES	3	7%
		FRECUENTEMENTE	4	10%
		GENERALMENTE	7	17%
		SIEMPRE	14	35%
	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	NUNCA	0	0%
		RARAS VECES	3	7%
		OCASIONALMENTE	4	10%
		ALGUNAS VECES	9	21%
		FRECUENTEMENTE	7	17%
		GENERALMENTE	6	14%
		SIEMPRE	13	31%
	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	NUNCA	2	4%
		RARAS VECES	3	7%
		OCASIONALMENTE	1	3%
		ALGUNAS VECES	4	10%
		FRECUENTEMENTE	10	24%
		GENERALMENTE	7	17%
SIEMPRE		14	35%	
Mi supervisor no me respeta.	NUNCA	3	7%	
	RARAS VECES	4	10%	
	OCASIONALMENTE	4	10%	
	ALGUNAS VECES	6	14%	
	FRECUENTEMENTE	7	17%	
	GENERALMENTE	2	4%	
	SIEMPRE	15	38%	

NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle – Programa estadístico SPSS - 25

4.2. Comprobación de hipótesis

Hi: Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025.

Ho: Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025.

En la tabla 7 se aprecia el cálculo de la correlación entre la dimensión Riesgos intrínsecos y la variable Desarrollo del síndrome de burnout sobre los 41 participantes estudiados. El P valor o sig (bilateral) obtenido que resulto 0,000 se compara con el parámetro SPSS (1% = 0,01).

Al obtener en esa comparación menos a 0,00 se rechaza la hipótesis **H₀**: Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025 y se acepta la **H₁**: Los factores de riesgo intrínsecos influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería del Hospital General Martín Icaza, Babahoyo, 2025. El valor de $r = 0,851$ la correlación es considerablemente alta y significativa.

Tabla 7.

Comprobación de la Hipótesis

Correlaciones				
		Riesgos intrínsecos		Desarrollo del síndrome de burnout
Rho de Spearman	Riesgos intrínsecos	Coeficiente de correlación		1,000
		Sig. (bilateral)		,809**
		N		41
	Desarrollo del síndrome de burnout	Coeficiente de correlación		,809**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NOTA: Programa estadístico SPSS - 25

5. CONCLUSIONES

Se logra identificar las características personales y profesionales de los internos de enfermería con mayor probabilidad de contraer riesgo intrínseco a desarrollar el Síndrome de Burnout, pero en un nivel de siempre, lo que genera una gran preocupación porque estos internos están propensos a vivir estresados, a desarrollar sus actividades cotidianas presionados, rígidos, donde no se reconoce el esfuerzo que hace por estar y dar lo mejor de si, para beneficio de los pacientes a los cuales atiende de manera responsable y con el mayor de los agrados, siendo empático y cordial.

Se define que los internos de enfermería tienen una carga laboral excesiva lo que pone en riesgo el bienestar de este grupo de personas porque corre el riesgo de contraer el síndrome de burnout, y que su equipo de trabajo (Compañeros), en reiteradas ocasiones no le da la ayuda o el soporte necesario con la finalidad de aliviar el esfuerzo que hace durante su jornada de trabajo, por lo que termina cansado, extenuado y solo quiere regresar a casa a tomarse un descanso.

Se determina que los factores de riesgos intrínsecos están presentes en los internos de enfermería en el nivel de pocas veces a la semana (nivel 5 de afectación prevista en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)), lo que pone la alerta de que algo muy grave está pasando y se deben tomar las alternativas correspondientes a fin de evitar situaciones de riesgos que afecten la salud de los internos de enfermería.

Se evidencia de que los factores intrínsecos sí influyen en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, que de acuerdo al Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS, está catalogada el nivel 7 como siempre y como fuente de contraer el estrés de manera progresiva, lo que se reafirma a través de los resultados obtenidos del programa estadístico SPSS – 23, donde el valor de Rho de Spearman refleja un valor de $r = 0,851$, lo que evidencia que la correlación es considerablemente alta y significativa.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades de las Unidades de Salud donde los internos de enfermería acuden de manera progresiva a brindar su contingente y a suplir las falencias de recursos humanos de que no dispone a que ellos reciban un mejor trato, de que sean equitativos al momento de repartir responsabilidades porque la sobrecarga de trabajo repercute en la salud mental de estas personas y tienen una mayor probabilidad de contraer riesgo intrínseco a desarrollar el Síndrome de Burnout.

Que los compañeros que laboran en una misma Unidad de Salud deben ser más empáticos y apoyarse mutuamente para alivianarse la sobrecarga laboral por el exceso de pacientes que en determinado momento se genera en las áreas de emergencia, lo que conlleva a poner en peligro el bienestar de este grupo de personas porque corre el riesgo de contraer el síndrome de burnout, y que su equipo de trabajo (Compañeros), en reiteradas ocasiones no le da la ayuda o ser el soporte necesario para alivianar el esfuerzo que hace durante su jornada de trabajo.

Se determina que los factores de riesgos intrínsecos están presentes en los internos de enfermería en el nivel de pocas veces a la semana (nivel 5 de afectación prevista en el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)), lo que pone la alerta de que algo muy graves esta pasando y se deben tomar las alternativas correspondientes a fin de evitar situaciones de riesgos que afecten la salud de los internos de enfermería.

Que haya una mejor reciprocidad entre el personal que labora en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo con el personal de internos de enfermería que realiza sus prácticas preprofesionales y así obtener una buena experiencia de trabajo, lo que evitaría contraer el síndrome de burnout, lo que generaría malestar e inconformidad entre el grupo de trabajo, y ayudarla a revertir los resultados obtenidos en esta investigación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (s.f.). Obtenido de Clayton.edu: <https://www.clayton.edu/health/nursing/nursing-theory/johnson-behaviorial-system.php>
- Alas Hernández, J. A. (2021). Anemia en el embarazo: revisión del tema y de la evidencia actual. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*, XV(15), 794.
- Arias, H. (2022). *Prevalencia del síndrome Burnout y factores de riesgo en internos de medicina de la Universidad de Cuenca*. Cuenca - Ecuador. doi:<https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/1be3b938-3ce7-4561-9c22-cdf0b1af3312/content>
- Balseiro, M. (2021). *El síndrome de Burnout como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México. México: Trillas.
- Bastidas, M., & Calle, I. (2024). El burnout en profesionales de la salud en Guayaquil. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 57-65. doi:.
- Carvajal Andrade, L. L.-V.-J. (01 de 01 de 2020). *Retosdelacienciaec.com*. Obtenido de Retosdelacienciaec.com: <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/316/186>
- De las salas, R., Díaz Agudelo, D., Serrano Meriño, D. V., Ortega Pérez, S., Tuesca Molina, R., & Gutiérrez López, C. (2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de salud publica (Bogota, Colombia)*, 23, 1-8. doi:10.15446/rsap.v23n6.97141
- Flores, T. (2020). Factores influyentes en estudiantes de medicina y enfermería. *Rev Eugenio Espejo*, 74. Obtenido de <https://bibliotecautpl.utpl.edu.ec/cgi-bin/abnetclwo/OaA7rnckun119Ha387XnOAdzF9H?MLKOB=40429792020>
- Gabriela Romero Coba, S. I. (01 de 07 de 2024). SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LAS UNIDADES DE ATENCIÓN DE CUIDADOS PALIATIVOS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA.

- Gómez, J. (2021). Factores de riesgo y niveles de atención de burnout en enfermeras de primaria: una revisión sistemática. *National Library of medicine*, 84.
- Guzmán, M. (2023). *Relación entre síndrome de burnout y calidad de sueño en estudiantes de medicina, en la ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Hidalgo, J. (2022). Síndrome de Burnout en los internos de Enfermería . *Journal of American Health*, 5(2). doi:<https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/135>
- Izquierdo, T., & Villamar, T. (2023). Obtenido de <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/14319/TIC-UTB-FCS-ER-000010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendez, R., Sánchez, J., De La Cruz, C., Ordoñez, I., & Retnoso, E. (2023). Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales de la salud, Región Ancash, Perú. *National Library of Medicine*.
- Núñez, D. (2024). Predictor variables effect on the development of Burnout Syndrome in higher education professor. *Scielo Brasil. Revista brasileña de enfermería*, 217.
- OMS, O. M. (2020). El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades. *World Health Organization* , 33.
- OPS, O. á. (2022). *Carga laboral y nivel de stress del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Militar Central*. México : Pearson.
- Paccha-Tamay, J. F.-Y. (228 de 12 de 2022). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de atención. 99. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDelSindromeDeBurnoutEnLosProfesionalesD-9263623.pdf>
- Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería global*, 19, 479-506. doi:10.6018/eglobal.398221

Rodríguez, G. (16 de junio de 2020). *Prevalencia del Burnout Syndrome en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>.

Silvio Stalin Tacle Humanante, J. C. (12 de 09 de 2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Internos Rotativos de Medicina de un Hospital de Latacunga. *Revista Reglacion*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/1100-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3107-1-10-20230914.pdf>

Tumbaco, K. (2023). *Factores de riesgo psicosociales que influyen en el desarrollo del síndrome de Burnout en personal de enfermería. Hospital general Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2022*. La libertad - Ecuador: La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023.

8. ANEXOS

Anexo 1: Permiso

 **FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**
CARRERA DE ENFERMERÍA

Oficio No. – 322 - CE-UPSE-2025.
La Libertad, 11 de Julio de 2025

Dr.
Alain Cabrera Orive
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL GENERAL MARTÍN ICAZA,

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes conformamos la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La presente es para comunicar a usted que, en sesión de Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, fue aprobado el tema para el desarrollo del trabajo de investigación previa a la obtención al título de Licenciada en Enfermería a la estudiante:

No-	TEMA	ESTUDIANTE	TUTOR
1	FACTORES DE RIESGO INTRÍNECOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL MARTIN ICAZA, BABAHOYO, 2025.	Cacao Muñoz Vanessa Michelle	Lic. Silvia Castillo Morocho, Ph.D

Por lo antes expuesto, solicito a usted se sirva autorizar el ingreso a las áreas correspondientes para que la Srta Cacao Muñoz Vanessa Michelle, proceda al levantamiento de información dentro de la Institución a la cual usted dignamente representa, a fin de desarrollar el trabajo de investigación antes indicado.

Particular que remito para los fine pertinentes. -

Atentamente

Lic. Carmen Lascano Espinoza, Ph.D
DIRECTORA DE CARRERA

C.C ARCHIVO
CLE/POS



UPSE ¡crece JUNTOS!
Campus matriz, La Libertad - Santa Elena - ECUADOR
Código Postal: 240204 - Teléfono: (04) 781 - 732
f @ www.upse.edu.ec

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Soy Cacao Muñoz Vanessa Michelle, egresada de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la Carrera de Enfermería que estoy llevando a cabo una investigación de “FACTORES DE RIESGO INTRÍNSECOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL MARTIN ICAZA, BABAHOYO, 2025.

Este estudio proporcionará información que permitirá determinar los factores de riesgos intrínsecos y su influencia en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería. Hospital General Martin Icaza de Babahoyo, 2025, y así afianzar las metas trazadas, por la cual solicitamos su valiosa participación. Si acepta ser partícipe de este estudio se le harán varias preguntas que debe responder con toda sinceridad.

Toda la información que proporcione será confidencial y solo podrá ser conocido por las personas que están inmersos en este estudio, su identidad no será revelada en las publicaciones de los resultados. Una vez explicado el objetivo del estudio y responder a sus inquietudes y preguntas, le solicito llenar la siguiente información.

Yo..... con cédula de identidad.....
He sido informado sobre el propósito del estudio y la importancia del mismo, libre y voluntariamente, sin ninguna presión acepto participar en esta investigación y estoy de acuerdo con la información que he recibido. Reconozco que los datos que proporcione serán estrictamente confidenciales y no será utilizado para ningún otro propósito, además tengo derecho a negar la participación o retirarme del estudio en el momento que considere necesario, sin que esto perjudique mi trabajo o la atención de mi salud.

Firma de respaldo



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Objetivo: Identificar los factores de riesgo intrínsecos presentes en los internos de enfermería y analizar su relación con la aparición del síndrome de Burnout en el Hospital General Martín Icaza de Babahoyo durante el año 2025

Cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº	CARACTERÍSTICAS	1	2	3	4	5	6	7
1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6.	Mi supervisor no me respeta.							
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18.	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20.	La organización carece de dirección y objetivo							
21.	Mi equipo me presiona demasiado.							
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24.	La cadena de mando no se respeta							
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

Estos cuestionarios fueron validados en la tesis de Deiby Adrián Franco Miraba, cuyo tema fue “Factores determinantes del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencia COVID19, en el Hospital General Monte Sinaí, año 2020”, realizado en la Universidad Península de Santa Elena UPSE

Gracias por su colaboración...



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO 1: MBI ESTE CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional.

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

Nº	CARACTERÍSTICAS	1	2	3	4	5	6	7
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4.	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13.	Me siento frustrado en mi trabajo							
14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Document downloaded from							
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Gracias por su colaboración...

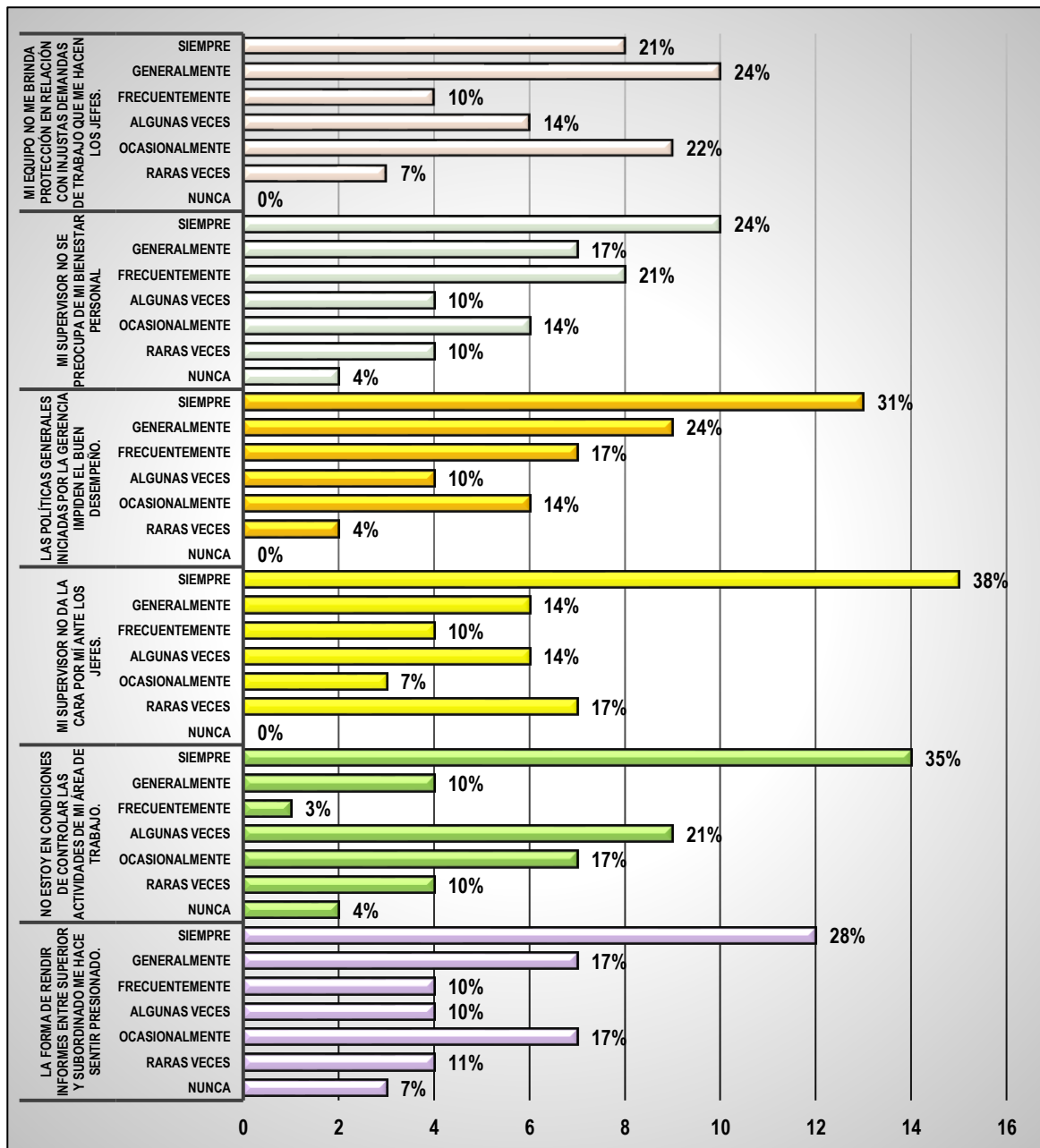
"Escala de Patrones de Comportamiento y Experiencia Relacionados con el Trabajo", es un instrumento que evalúa los patrones de comportamiento y experiencia relacionados con el trabajo, especialmente en relación con el riesgo de burnout. Este instrumento se puede medir en escala de Likert

Estos cuestionarios fueron validados en la tesis de Deiby Adrián Franco Miraba, cuyo tema fue "Factores determinantes del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del área de emergencia COVID19, en el Hospital General Monte Sinaí, año 2020", realizado en la Universidad Península de Santa Elena UPSE

Anexo 4: Gráficos

Gráfico 1.

Características personales y profesionales de los internos de enfermería



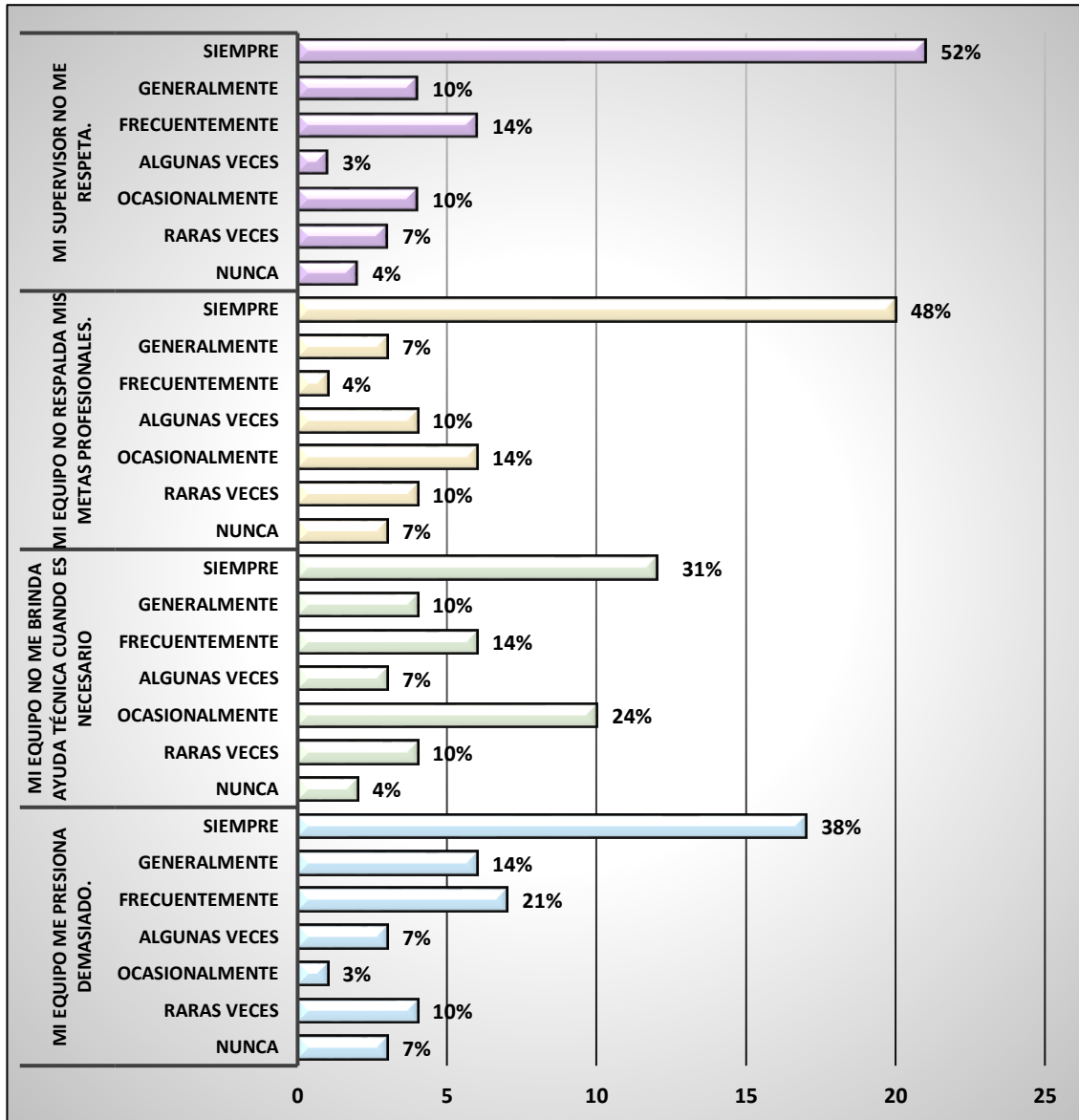
NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle

Los valores referentes a este objetivo específico 1, se encuentran detallados en la Tabla 3, la misma que hace un análisis exhaustivo sobre cada una de las preguntas que están relacionadas con esta temática, a fin de resaltar que los principales factores de riesgo intrínsecos presentes en los internos de enfermería y analizar su relación con la aparición del síndrome de Burnout afectan de manera progresiva en este grupo de personas, para lo

cual se los debe preparar en mayor medida en el aspecto psicológico, físico, anímico; además de que siempre deben estar con la autoestima alta porque ellos atienden a pacientes, quienes se apoyan en el personal de enfermería para calmar sus dolencias o recibir atención prioritaria requerida,

Gráfico 2.

Relación de la carga laboral con el síndrome de burnout



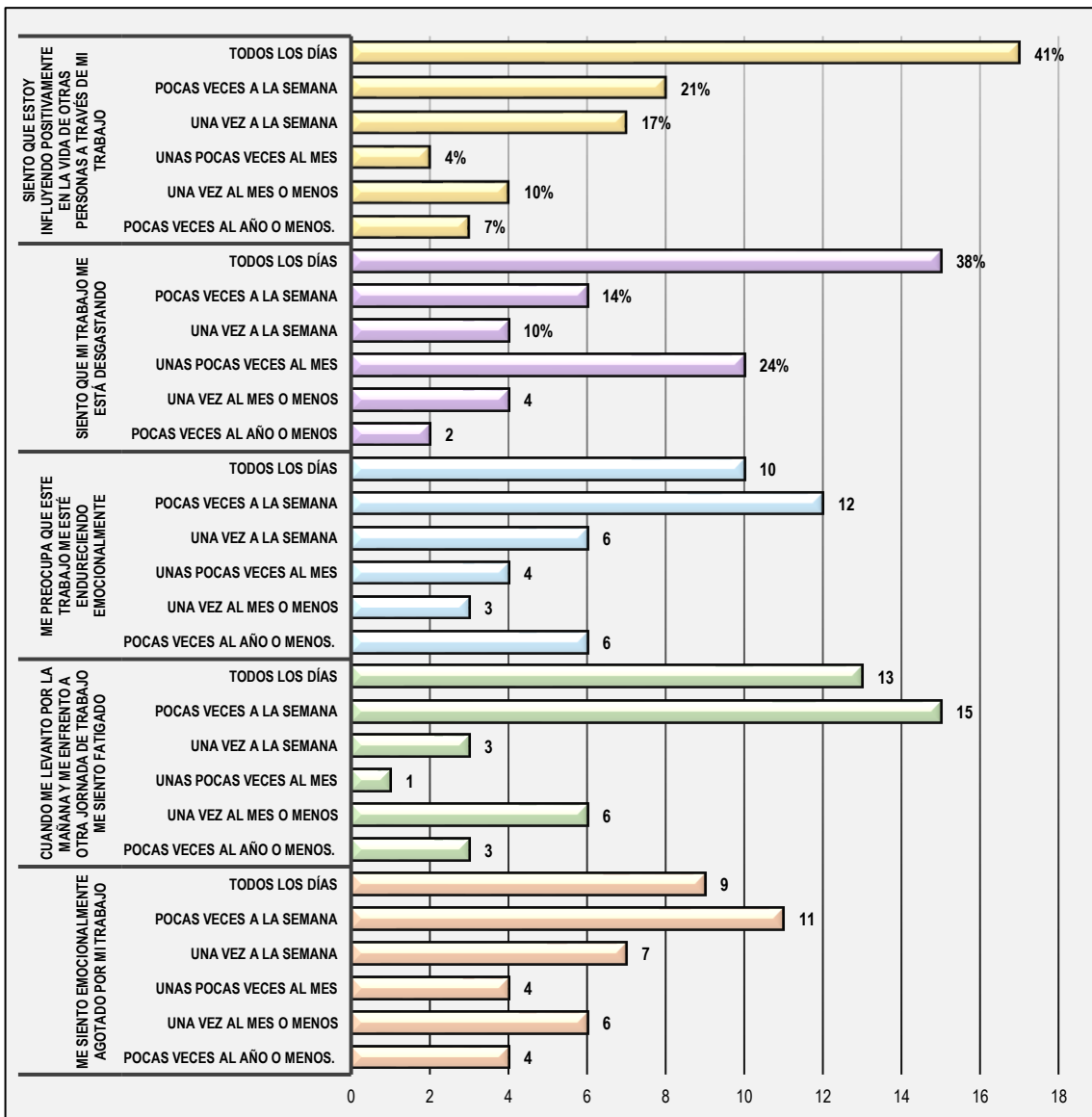
NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle

En respuesta al segundo objetivo específico, se realiza el análisis respectivo en la Tabla 4, referente a la relación de la carga laboral con el síndrome de burnout, donde se menciona que el 52% de los encuestados expresaron que siempre su supervisor no los respeta, por lo que esto en cierto sentido baja la autoestima de los internos.

Estos valores contrasta con la opinión del referente teórico (Rodríguez, 2020), quien expresa que se hace imprescindible que los directivos de las unidades de salud establezcan que en cada área de trabajo, el talento humano sea distribuido de manera equitativa y rotativo, lo que dará la pauta para que todos los internos de enfermería vean y sean parte de cómo se trabaja en cada área y que al final de su internado hagan un informe sobre cómo es el trabajo en cada una de estas áreas y que especifique como se sintieron en el desempeño de sus actividades y definir la relación de la carga laboral y como puede el interno contraer este síndrome de burnout.

Gráfico 3.

Evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería

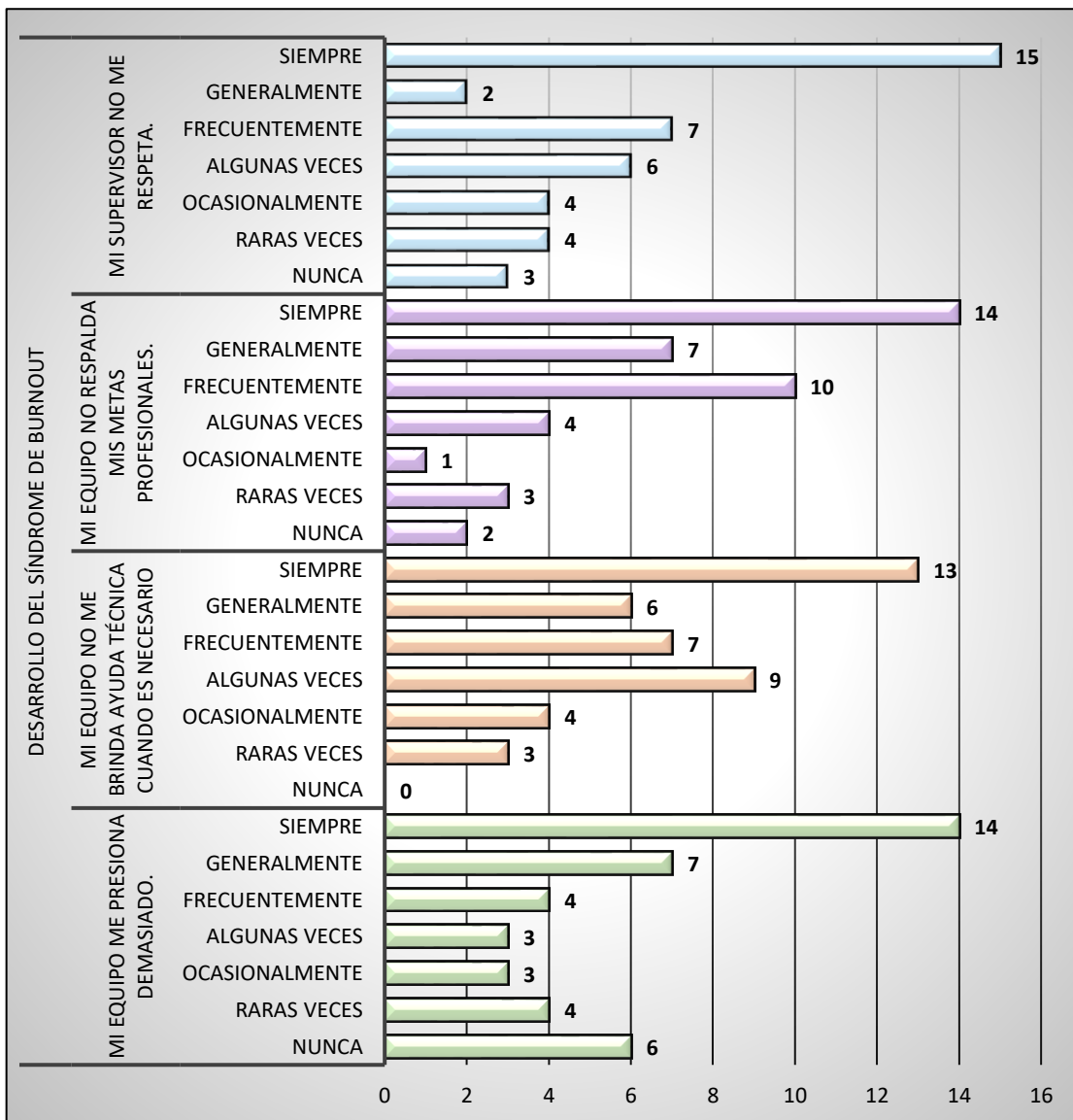


NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle

Dando respuesta al Objetivo específico 3, que trata sobre evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, estos se encuentran detallados en la Tabla 5. Aquí se expresa situaciones de estrés, fatiga, preocupación, endurecimiento emocional y otros aspectos que generan una serie de síntomas que no permiten que los internos no puedan desarrollar su trabajo de la mejor manera. Valores que reafirman lo expuesto por el referente teórico (Carvajal, 2020), quien expresa que se hace necesario e imprescindible realizar una evaluación de la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, y como estos pueden afectar la salud de las personas.

Gráfico 4

Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos



NOTA: Elaborado por: Cacao Muñoz Vanessa Michelle

Al evaluar la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería. En relación a si mi equipo me presiona demasiado, el 35% expresó que SIEMPRE lo hace. Sobre si mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario, el 31% dijo que SIEMPRE. Mi equipo no respalda mis metas profesionales, el 35% dijo que SIEMPRE. Mi supervisor no me respeta, el 38% dijo que SIEMPRE, que es una acción que siempre lo hace.

Estos valores reafirman lo expuesto por el referente teórico (Silvio, 2023), quien expresa que los sistemas de salud deben realizar una serie de evaluaciones para medir la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño y bienestar de los internos de enfermería, para evitar que este grupo de personas puede desarrollar el síndrome de burnout, lo que provocaría una serie de trastornos emocionales, laborales, que no permitirían llevar una vida normal.

Además, los internos de enfermería deben aprender a tomar decisiones cruciales para salvaguardar vidas; es empático y solidarios con las personas que atiende, ya que dentro de las áreas hospitalarias está demostrado que cuando la atención es de calidad y con calidez la recuperación de los pacientes es efectiva, y de un tiempo menos prolongado (Arias, 2022)

Anexo 5: Fotos que avalan la investigación



Llevando a la práctica la encuesta sobre los factores de riesgos intrínsecos y su influencia en el desarrollo del síndrome de burnout en internos de enfermería. Hospital General Martín Icaza de Babahoyo, 2025



La cooperación fue inmediata de los internos para la aplicación de la encuesta sobre los factores de riesgos intrínsecos y su influencia en el desarrollo del síndrome de burnout

Anexo 6: Reporte del sistema antiplagió



**Universidad Estatal
Península de Santa Elena**



Biblioteca General

CERTIFICADO ANTIPLAGIO
(Formato No. BIB-009)

Colonche, 8 de Agosto del 2025

001-TUTORA SMC/M-2025


En calidad de tutora del trabajo de titulación denominado **FACTORES DE RIESGO INTRÍNSECOS Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE ENFERMERÍA. HOSPITAL GENERAL MARTIN ICAZA, BABAHOYO, 2025** elaborado por **CACAO MUÑOZ VANESSA MICHELLE**, estudiante de la Carrera de Enfermería. Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud perteneciente a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Enfermería, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagió COMPILATIO, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente trabajo de titulación se encuentra con el **8%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,

SILVIA MARIA CASTILLO MOROCHO	Firmado digitalmente por SILVIA MARIA CASTILLO MOROCHO Fecha: 2025.08.10 09:21:25 +0200'
--	--

Lic. Silvia Castillo Morocho Ph. D
Cédula: 1705382150
Tutor del trabajo de titulación



Biblioteca General

Vía La Libertad - Santa Elena
Correo: biblioteca@upse.edu.ec
Teléfono: 042781738 ext. 136

CACAO MUÑOZ VANESSA MICHELLE

8%

Textos sospechosos

- 🔍 **8% Similitudes**
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
- 🌐 **0% Idiomas no reconocidos**
- 🤖 **0% Textos potencialmente generados por IA**

Nombre del documento: CACAO MUÑOZ VANESSA MICHELLE.docx ID del documento: 1865b214bdfeaeab74f9b23fa14d2c3f4e7d6ed5 Tamaño del documento original: 88,78 kB	Depositante: SILVIA MARIA CASTILLO MOROCHO Fecha de depósito: 4/8/2025 Tipo de carga: Interface fecha de fin de análisis: 4/8/2025	Número de palabras: 2023 Número de caracteres: 17.911
---	---	--



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	SBN VC.docx SBN VC.docx 49a7b72 Viene de mi grupo 3 fuentes similares	17%		🔍 Palabras idénticas: 17% (67 palabras)
2	burnout CM.pdf burnout CM.pdf ea728a Viene de mi grupo 1 fuente similar	16%		🔍 Palabras idénticas: 16% (69 palabras)
3	dSPACE.ups.edu.ec El estrés laboral y su incidencia en las relaciones interperson... http://dSPACE.ups.edu.ec/handle/123456789/29662 14 fuentes similares	6%		🔍 Palabras idénticas: 6% (132 palabras)
4	repositorio.unlagustiniana.edu.co https://repositorio.unlagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2166/VargasSegura-L... 12 fuentes similares	5%		🔍 Palabras idénticas: 5% (166 palabras)
5	Documento de otro usuario e0e8e0 Viene de otro grupo 8 fuentes similares	4%		🔍 Palabras idénticas: 4% (124 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net *Ansiedad y síndrome de burnout en el personal del área de inf... https://hdl.handle.net/20.500.12892/3328	1%		🔍 Palabras idénticas: 1% (32 palabras)
2	Documento de otro usuario 48d8fc Viene de otro grupo	< 1%		🔍 Palabras idénticas: <1% (36 palabras)
3	riujap.ujap.edu.ve https://riujap.ujap.edu.ve/server/api/core/bitstreams/8b949fb5-2099-4be5-e0e5-4f36f185822...	< 1%		🔍 Palabras idénticas: <1% (28 palabras)
4	repositorio.untumbes.edu.pe Calidad de servicio para la agricultura familiar p... https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/20.560.12674/63477/1/ITES6--LOPEZ_CESPED...	< 1%		🔍 Palabras idénticas: <1% (14 palabras)