



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

TEMA:

**Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que
labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal, de un
Hospital de Guayaquil, 2023.**

AUTORAS:

**Estrada Ponce, Daniela Michelle
Quitio Quitio, Ruth Stephanie**

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

TUTORA:

Lcda. Garrido, Julia Yndeliria, MGs.

Guayaquil, Ecuador

02 de septiembre del 2024



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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Estrada Ponce, Daniela Michelle** y **Quitio Quitio, Ruth Stephanie**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Enfermería**.

TUTORA

f. _____

LCDA. GARRIDO, JULIA YNDELIRIA, MGS.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

LCDA. MENDOZA VINCES, ÁNGELA OVILDA. MGS.

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



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Estrada Ponce, Daniela Michelle**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal, de un Hospital de Guayaquil, 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

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

AUTORA

Michelle Estrada

f. _____
Estrada Ponce, Daniela Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Quitio Quitio, Ruth Stephanie**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal, de un Hospital de Guayaquil, 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

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

AUTORA

f. _____
Quitio Quitio, Ruth Stephanie



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Estrada Ponce, Daniela Michelle**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal, de un Hospital de Guayaquil, 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

AUTORA:

Michelle Estrada

f. _____
Estrada Ponce, Daniela Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Yo, **Quitio Quitio, Ruth Stephanie**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal, de un Hospital de Guayaquil, 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

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

AUTORA:

f. _____
Quitio Quitio, Ruth Stephanie



Tesis Final Estrada-Quito

1% Textos sospechosos

< 1% Similitudes

- 0% similitudes entre comillas
- 0% entre las fuentes mencionadas
- 2% Idiomas no reconocidos (Ignorado)
- 11% Textos potencialmente generados por la IA (Ignorado)

Nombre del documento: Tesis Final Estrada-Quito.docx
 ID del documento: 074dc3ae1b4fe755b34a14baef61acde422df5e3
 Tamaño del documento original: 1,17 MB
 Autores: []

Depositante: Julia Yndelira Garrido
 Fecha de depósito: 16/8/2024
 Tipo de carga: interface
 fecha de fin de análisis: 16/8/2024

Número de palabras: 13.683
 Número de caracteres: 89.150

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	SINDROME DE BURNOUT.docx Síndrome de burnout en el personal de e... #e0f1c7 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 112 fuentes similares	9%		Palabras idénticas: 9% (1203 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/5317/22084/1/T-UCSG-PRE-MED-ENI-881.pdf 84 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (992 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/5317/16635/3/T-UCSG-PRE-MED-ENI-648.pdf.ox 51 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (782 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/5317/19213/1/T-UCSG-PRE-MED-ENI-792.pdf 97 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (840 palabras)
5	Tesis_Carrillo_González_v1.docx Tesis_Carrillo_González_v1 #e17c0d El documento proviene de mi biblioteca de referencias 44 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (756 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.educacionsuperior.gob.ec https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/12/LEY-ORGANICA-DE-... El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	dspace.uniandes.edu.ec https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16340/1/UT-ENF-POI-021-2022.pdf El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
3	Documento de otro usuario #033d01 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
4	www.doi.org https://www.doi.org/10.17533/UIDEA/RINSP-V34N2A09	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
5	Documento de otro usuario #205c08 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

 Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
- <http://www.scrip.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/ojs.2015.57065>
- <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240003279>
- https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008
- <https://oamjms.eu/Index.php/mjms/article/view/5883>

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios por darme vida, fuerzas y salud para poder llegar hasta este momento tan importa de mi formación académica, agradezco a mi tutor que con paciencia me motivó a realizar mi trabajo con sus conocimientos.

Daniela Estrada Ponce

AGRADECIMIENTO

Como una de las autoras de este trabajo de investigación quiero dar mi sincero agradecimiento a Dios y a mi familia que siempre me ofrecieron su respaldo para lograr la meta que quería alcanzar

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias de la Salud por brindar los conocimientos óptimos y necesarios en cada clase en toda la carrera universitaria

A la tutora de tesis Julia Garrido por dar la orientación y asesoramiento en cada parte del trabajo

A las personas que me dieron su apoyo en estos años de estudio de la carrera

Ruth Stephanie Quitio

DEDICATORIA

Mi mamá y a mi papá, que quienes con su amor y esfuerzo me han ayudado a cumplir esta meta, gracias a mi mamá por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, por recordarme día a día la razón por la cual debía seguir en lucha hacia este propósito.

Daniela Estrada Ponce

DEDICATORIA

El trabajo de esta tesis se lo dedico a Dios por darme sabiduría para poder estudiar y esforzarme

A mi Madre Micaela que me apoyo en cada momento de la carrera universitaria y darme el ánimo desde el principio

A mi Padre Benancio por estar siempre estar presente en mi vida cuando lo necesite cada día

A mi Hermano Danilo por darme la inspiración para estudiar la carrera de enfermería y por creer en mi

A mi mascota Coco por acompañarme en todos los desvelos que tuve que realizar al hacer mis deberes

Ruth Stephanie Quitio



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

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

f. _____

LCDA. HOLGUÍN JIMÉNEZ, MARTHA LORENA, MGS.
COORDINADORA DEL ÁREA UNIDAD DE TITULACION

f. _____

LCDA. HIDALGO JURADO, SYLVIA AZUCENA
OPONENTE



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

CALIFICACION

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Preguntas de investigación	4
1.2. Justificación	5
1.3. Objetivos:	7
1.3.1. Objetivo general:	7
1.3.2. Objetivos específicos:	7
Capítulo II	8
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	8
2.1. Antecedentes de la investigación.	8
2.2. Marco conceptual.	11
2.2.1. Síndrome de Burnout	11
2.2.2. Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal	12
2.2.3. Síndrome de Burnout en Enfermería	13
2.2.4. Factores de Prevención del Síndrome de Burnout	14
2.2.5. Teorías Relacionadas al Síndrome de Burnout	15
2.2.6. Modelos Explicativos	16
2.2.7. Prevención e Intervención:	17
2.2.8. Cuestionario de Burnout de Maslach – Maslach Burnout Inventory (MBI)	17
2.2.9. MBI	18
2.2.10. Interpretación de los resultados	20
2.3. Marco Legal	21
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador (24):	21
2.3.2. Código del Trabajo (25)	21
3. Diseño de la investigación	23
3.1.1. Tipo de Estudio	23
3.1.2. Procedimiento para la recolección de la información	24
3.1.3. Técnica de procesamiento y análisis de datos	24
3.1.4. Procedimientos para garantizar los aspectos éticos	24
3.1.5. VARIABLE GENERAL: Síndrome de burnout en el personal de enfermería	24
4. Presentación y análisis de resultados	26
4.1. Características Sociodemográficas	26

4.2.	Maslach Burnout Inventory (MBI)	32
4.2.1.	Dimensiones del MBI	32
4.2.2.	Síndrome de Burnout – Dimensiones	35
4.2.3.	Dimensiones MBI y las Características Sociodemográficas	36
4.2.4.	Dimensiones MBI – Edad	38
4.2.5.	Dimensiones MBI – Turno de Trabajo	42
4.2.6.	Dimensiones MBI - Condición Laboral	45
4.2.7.	Dimensiones MBI - Antigüedad Laboral	47
5.	Discusión	50
6.	Conclusión	53
7.	Recomendaciones	55
8.	REFERENCIAS	57

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Cuestionario MBI</i>	25
----------------------------------	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Sexo Personal de Enfermería que labora en la UCIN_____	26
Ilustración 2. Edad del Personal de Enfermería que labora en la UCIN__	27
Ilustración 3. Estado Civil de los Profesionales de Enfermería que laboran en la UCIN _____	28
Ilustración 4. Turno Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN _____	29
Ilustración 5. Condición Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN _____	30
Ilustración 6. Antigüedad Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN _____	31
Ilustración 7. Dimensión de Agotamiento Emocional (AE) del MBI _____	32
Ilustración 8. Dimensión de Despersonalización del MBI_____	33
Ilustración 9. Dimensión de Realización Personal del MBI _____	34
Ilustración 10. Dimensiones del MBI _____	35
Ilustración 11. Dimensiones del MBI – Hombres _____	36
Ilustración 12. Dimensiones del MBI – Mujeres _____	37
Ilustración 13. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 19-23 años _____	38
Ilustración 14. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 24-29 años _____	39
Ilustración 15. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 30-35 años _____	40
Ilustración 16. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de >36 años _____	41
Ilustración 17. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno de la mañana _____	42
Ilustración 18. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno de la noche _____	43
Ilustración 19. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno Rotativo _____	44
Ilustración 20. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería que tiene un Contrato Laboral _____	45

Ilustración 21. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería que tiene Nombramiento _____	46
Ilustración 22. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene entre 3 m a 6 años laborando _____	47
Ilustración 23. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene entre 7 - 12 años laborando _____	48
Ilustración 24. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene más de 15 años laborando _____	49

RESUMEN

En el análisis del Síndrome de Burnout a través del Modelo de Maslach (20), se identificaron las dimensiones clave de AE, despersonalización y realización personal. **OBJETIVO:** Determinar el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la UCIN de un hospital en el año 2023. **METODOLOGÍA:** Descriptivo, cuantitativo, retrospectivo, de corte transversal. **POBLACIÓN:** 30 profesionales de Enfermería de la UCIN de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil. **TÉCNICA:** Observación indirecta. **INSTRUMENTO:** Encuestas **RESULTADOS:** El 83% del personal de enfermería que labora en la UCIN son del sexo femenino, mientras que, 17% son del sexo masculino. 37% de la población total tienen entre 19 y 23 años, 17% tienen entre 24 y 29 años, 23% tienen entre 30 y 35 años y 23% tienen entre 36 y 80 años. 60% de la población manifestó ser soltero(a), 30% refiere estar casado(a) y 10% declaró ser divorciado(a). 60% de la población tiene un turno rotativo de trabajo, 37% trabaja en el turno de la mañana y 3% labora en el turno de la noche. en la dimensión de AE es de 24 puntos refiriendo que el nivel de la población en AE es moderado, en la dimensión de despersonalización, el puntaje medio es 10 refiriendo que el nivel de la población es bajo y en el área de realización personal, el puntaje medio es de 25 categorizando a la población en un nivel moderado. **CONCLUSIÓN:** Los hallazgos reflejan que la prevalencia de AE es elevada.

Palabras Clave: *Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización, Realización personal, Enfermería, UCIN, neonatal.*

ABSTRACT

In the analysis of Burnout Syndrome through Maslach's Model (20), the key dimensions of ED, De-personalization and Personal Accomplishment were identified. **OBJECTIVE:** To determine Burnout Syndrome in nursing staff working in the NICU of a hospital in the year 2023. **METHODOLOGY:** Descriptive, quantitative, retrospective, cross-sectional. population: 30 NICU nurses working of a hospital in the city of Guayaquil. **TECHNIQUE:** Indirect observation. **INSTRUMENT:** Survey **RESULTS:** 83% of the nursing personnel working in the NICU were female, and 17% were male. 37% of the total population is between 19 and 23 years old, 17% are between 24 and 29 years old, 23% are between 30 and 35 years old and 23% are between 36 and 80 years old. 60% of the population said they were single, 30% said they were married and 10% said they were divorced. 60% of the population has a rotating work shift, 37% work the morning shift and 3% work the night shift. In the dimension of EA, the mean score is 24 points indicating that the population's level of EA is moderate, in the dimension of depersonalization, the mean score is 10 indicating that the population's level is low and around self-realization, the mean score is 25 categorizing the population at a moderate level. **CONCLUSION:** The findings reflect that the prevalence of EA is moderate to high.

Keywords: *Burnout Syndrome, Emotional Distress (ED), De-personalization, Personal Accomplishment, Nursing, NICU, neonatal.*

INTRODUCCIÓN

El burnout, es el resultado del estrés crónico que no fue manejado con éxito en diferentes lugares de trabajo (1), se ha convertido en un problema de salud crítico, particularmente entre las enfermeras . Esta pregunta será especialmente relevante en 2023 en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) de Guayaquil, Ecuador, donde las exigencias laborales y emocionales son inusualmente altas. El propósito de esta presentación es brindar una visión general del síndrome de burnout y su importancia en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital de Guayaquil durante este año, sustentada en investigaciones relevantes.

El síndrome de burnout se caracteriza por reacciones negativas al estrés laboral crónico, que se manifiestan como agotamiento emocional, despersonalización y una reducción del sentido de realización personal (2). Aunque ha sido objeto de considerables investigaciones en diversos entornos laborales, merece especial atención su impacto en los cuidadores, particularmente en ambientes de alto estrés como las unidades de cuidados intensivos neonatales. Las enfermeras de estas unidades se enfrentan al cuidado de recién nacidos prematuros y enfermos, lo que supone una situación especialmente desafiante desde el punto de vista emocional (3).

El objetivo de este trabajo de investigación es estudiar en detalle el síndrome de burnout entre el personal de enfermería que labora en la UCIN de un hospital de Guayaquil en el año 2023, con el fin de conocer su extensión y las medidas preventivas y curativas. Con este estudio esperamos contribuir al bienestar del personal de enfermería y, en última instancia, mejorar la calidad de la atención brindada a los recién nacidos en estas unidades de cuidados críticos.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El burnout es una manifestación crónica del estrés laboral, el mismo se ha convertido en un gran desafío en la enfermería a nivel mundial, afectando el bienestar y desempeño de estos profesionales. En el contexto de Guayaquil, Ecuador en el año 2023, este tema cobra especial relevancia en el contexto de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN), donde las demandas laborales y emocionales son sumamente estresantes (6). El síndrome de burnout se manifiesta como síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento personal, y puede tener un impacto significativo en la calidad de la atención y la salud de los cuidadores (7).

La literatura científica proporciona una base sólida para comprender el agotamiento de los cuidadores y destaca su prevalencia en todas las profesiones y entornos de atención médica. Sin embargo, existe una necesidad urgente de investigar este tema en la UCIN de Guayaquil, Ecuador en 2023 (8). El personal de enfermería de estas unidades enfrenta desafíos únicos, como el cuidado de bebés prematuros y enfermos, horarios de trabajo ajustados y altas exigencias emocionales, que pueden aumentar su riesgo de agotamiento (9).

El burnout, manifestación crónica del estrés laboral, se ha convertido en un gran desafío en la enfermería a nivel mundial, afectando el bienestar y desempeño de estos profesionales. En el contexto de Guayaquil, Ecuador en el año 2023, este tema cobra especial relevancia en el contexto de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN), donde las demandas laborales y emocionales son sumamente estresantes. El síndrome de burnout se manifiesta como síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento personal, y puede tener un impacto significativo en la calidad de la atención y la salud de los cuidadores (10).

1.1. Preguntas de investigación

- ¿Existe síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuál es el nivel de despersonalización en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuál es el nivel de insatisfacción personal en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil?

1.2. Justificación

En el año 2023, el estudio del burnout en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) del Hospital de Guayaquil es de gran importancia porque este trastorno puede afectar a enfermeras y cuidadores de recién nacidos en situaciones críticas. Durante la última década, ha habido un interés creciente en comprender y abordar el burnout en el campo de la enfermería, debido al reconocimiento de su impacto negativo en la calidad de la atención y la retención del personal de enfermería en el sistema (11).

La unidad de cuidados intensivos neonatales es un entorno particularmente exigente donde los cuidadores enfrentan importantes desafíos emocionales y físicos en su trabajo diario, lo que aumenta la probabilidad de agotamiento (12). El cuidado de bebés prematuros y enfermos requiere un alto nivel de compromiso y empatía, lo que puede resultar emocionalmente agotador para los cuidadores (13). Estudios recientes han destacado la prevalencia del agotamiento entre las enfermeras de las unidades de cuidados intensivos, enfatizando la necesidad de abordar este problema en entornos específicos como las unidades de cuidados intensivos neonatales (14).

Además, en la situación actual caracterizada por la pandemia de COVID-19, las enfermeras enfrentan una presión adicional y una mayor carga de trabajo en los hospitales. Esto puede exacerbar el riesgo de agotamiento, lo que hace que la investigación en esta área sea aún más importante. Por lo tanto, este estudio se considera un aporte importante para comprender y abordar el Síndrome de burnout entre el personal de enfermería de las UCIN de Guayaquil con el fin de mejorar la calidad de la atención y el bienestar de estos profesionales (15).

El estudio del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que desempeña sus funciones en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal de un hospital en Guayaquil en 2023 resultaría beneficioso para diversas partes interesadas. La investigación brindará mayor conocimiento del agotamiento y estrategias para prevenirlo, además, a los administradores los ayudará con datos para mejorar condiciones laborales, optimizar recursos y crear un

ambiente saludable. Y a los pacientes les ayudará a obtener atención de mayor calidad por parte de un personal más resiliente. Por último, la investigación también sería valiosa para educadores en salud, investigadores y responsables de políticas, proporcionando información crucial para la formación y el desarrollo de políticas de salud laboral efectivas.

1.3. Objetivos:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el área crítica neonatal de un hospital de la ciudad de Guayaquil en el año 2023-2024.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Caracterizar los aspectos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil.
- Identificar el nivel de cansancio emocional en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil.
- Determinar el nivel de despersonalización en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil.
- Identificar el nivel de insatisfacción personal en el personal de enfermería que labora en las áreas críticas neonatales de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación.

El Síndrome de Burnout, un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito de la salud, plantea preocupaciones significativas en el personal de Enfermería, especialmente en entornos altamente exigentes como las unidades de cuidados intensivos neonatales. En la ciudad de Guayaquil, al año 2023, la problemática del Burnout en el personal de enfermería en este contexto específico sigue siendo un tema de importancia creciente. Ante la falta de investigaciones locales que aborden este asunto de manera específica, se vuelve pertinente ahondar en los antecedentes cuantitativos que arrojen luz sobre la prevalencia y los factores asociados con el Síndrome de Burnout en estos profesionales de la salud.

Estos antecedentes proveerán una base sólida para comprender la magnitud del problema, así como para orientar futuras intervenciones y estrategias de prevención en beneficio tanto del bienestar del personal de enfermería como de la calidad del cuidado brindado en las unidades de cuidados intensivos neonatales de Guayaquil. El síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (15). Afecta la salud física y mental del personal, la calidad de la atención al paciente y el funcionamiento de la unidad (14).

A nivel mundial, diversos estudios han revelado la prevalencia significativa del Síndrome de Burnout entre el personal de enfermería que trabaja en unidades de cuidados intensivos neonatales. Investigaciones cuantitativas han demostrado que estos profesionales de la salud enfrentan tasas alarmantes de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Factores como la alta carga laboral, la exposición constante a situaciones críticas y emocionalmente desafiantes, la falta de recursos y apoyo institucional, así como la naturaleza misma del cuidado de los recién nacidos en estado crítico, contribuyen a la manifestación del Síndrome de Burnout (7).

Estos hallazgos a nivel global subrayan la urgencia de comprender y abordar la problemática del Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos neonatales, no solo en términos de impacto en la salud y bienestar de los propios profesionales, sino también en la calidad del cuidado brindado a los pacientes neonatales y sus familias.

Los estudios realizados en Latinoamérica sobre el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN revelan una alta prevalencia, con rangos que oscilan entre 30% y 60%. Estudios realizados por Rendón (16) en Latinoamérica reportan una alta prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN, con rangos entre 30% y 60%. Los países con mayor prevalencia son Chile (57%), Colombia (55%) y México (53%). Las unidades de mayor riesgo son aquellas con alta carga de trabajo, falta de recursos humanos y materiales, y exposición a situaciones de crisis.

La investigación sobre el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN en Ecuador es escasa. Un estudio realizado en Guayaquil en 2021 por Guamán-Guamán encontró una prevalencia del 60%, con mayor afectación en el componente de despersonalización (17). Es importante destacar que la investigación sobre el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN en Ecuador es limitada y se necesita más investigación para comprender mejor la magnitud del problema y sus factores asociados.

Los estudios realizados por Guamán (17) en Guayaquil reportan una alta prevalencia de Burnout en el personal de enfermería de UCIN, con rangos entre 44,4% y 60%. Los principales factores asociados son la alta carga de trabajo, la falta de apoyo social y recursos humanos, las largas jornadas de trabajo, la exposición a situaciones de crisis y la falta de reconocimiento profesional. Es importante destacar que la investigación sobre el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de UCIN en Guayaquil es limitada y se necesita más investigación para comprender mejor la magnitud del problema y sus factores asociados. Se requieren estudios con muestras más amplias y que incluyan variables adicionales para obtener una mejor comprensión del fenómeno.

El síndrome de Burnout es un problema prevalente en el personal de enfermería de UCIN a nivel mundial, latinoamericano, ecuatoriano y guayaquileño. Los principales factores asociados son la alta carga de trabajo, la falta de apoyo social y recursos humanos, las largas jornadas de trabajo, la exposición a situaciones de crisis y la falta de reconocimiento profesional. Se necesitan medidas para mejorar las condiciones de trabajo y brindar apoyo al personal de enfermería para prevenir y reducir el Burnout.

2.2. Marco conceptual.

2.2.1. Síndrome de Burnout

Maslach (18) lo ve como un síndrome psicológico asociado con el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del sentido de realización personal que puede ocurrir en personas normales. Esto significa que cuando se dice que los profesionales están "quemados", debe reflejar el hecho de que la situación (laboral, familiar o social) los ha desbordado y agotado su capacidad de respuesta adaptativa. Este es el final de un proceso continuo de tensión y estrés (19). Por lo tanto, el agotamiento se caracteriza por una secuencia predecible de factores estresantes en el entorno laboral, seguida de un período de mala adaptación a los cambios necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo.

- **Antecedentes**

- **Historia**

El término "Burnout" fue utilizado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger para describir el agotamiento emocional que experimentaban los trabajadores de las profesiones de ayuda. Sin embargo, el estudio del síndrome en el ámbito de la enfermería tiene una trayectoria más reciente (20).

- **Años 70 y 80:**

Los primeros estudios sobre el Burnout en enfermería se realizaron en la década de 1970 y 1980. Estos estudios identificaron que el síndrome era prevalente en esta población y que estaba asociado a factores como la alta carga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, la exposición a situaciones estresantes y la falta de apoyo social.

- **Años 90 y 2000:**

En las décadas de 1990 y 2000, se intensificó la investigación sobre el Burnout en enfermería. Se desarrollaron instrumentos para medir el síndrome y se identificaron nuevos factores de riesgo, como la violencia en el lugar de trabajo, la rotación de turnos y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

- **Actualidad:**

El síndrome de Burnout sigue siendo un problema importante para el personal de enfermería. Se estima que entre el 20% y el 40% de las enfermeras experimentan el síndrome en algún momento de su carrera profesional.

2.2.2. Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal

- **Definición:** Una unidad de cuidados intensivos neonatales (UCIN) es un área especializada del hospital que brinda atención médica a bebés recién nacidos que nacen prematuros, con bajo peso al nacer o con problemas de salud graves (21).
- **Función:** La UCIN está equipada con tecnología y personal médico especializado para brindar atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana a los bebés que necesitan cuidados intensivos. Los servicios que se brindan en la UCIN pueden incluir:
 - **Respiración asistida:** Los bebés que tienen dificultad para respirar pueden necesitar un respirador artificial o asistencia con oxígeno.
 - **Monitoreo cardíaco:** Se monitorea la frecuencia cardíaca y el ritmo del bebé para detectar cualquier problema.
 - **Alimentación intravenosa:** Los bebés que no pueden tragar por sí solos pueden recibir alimentación a través de una vía intravenosa.
 - **Medicamentos:** Se pueden administrar medicamentos para tratar infecciones, controlar la presión arterial o aliviar el dolor.
 - **Cirugía:** En algunos casos, los bebés pueden necesitar cirugía para corregir problemas de salud congénitos.
- **Personal:** El equipo de la UCIN está compuesto por profesionales altamente capacitados, incluyendo:
 - **Neonatólogos:** Médicos especializados en el cuidado de los recién nacidos.
 - **Enfermeras neonatales:** Enfermeras con formación especializada en el cuidado de bebés prematuros o enfermos.
 - **Terapeutas respiratorios:** Especialistas en el tratamiento de problemas respiratorios.

- **Fisioterapeutas:** Especialistas en el movimiento y la función del cuerpo.
- **Nutricionistas:** Especialistas en la alimentación de los bebés.
- **Trabajadores sociales:** Ayudan a las familias a afrontar los desafíos emocionales y sociales de tener un bebé en la UCIN.
- **Beneficios:** La UCIN puede brindar atención médica de alta calidad a los bebés que la necesitan. Los cuidados intensivos pueden ayudar a los bebés a sobrevivir y prosperar, incluso si nacen con problemas de salud graves.
- **Desafíos:** Tener un bebé en la UCIN puede ser una experiencia estresante y emocionalmente desafiante para las familias. Los padres pueden sentir ansiedad, miedo y culpa. Es importante que las familias reciban apoyo y orientación del equipo de la UCIN.

2.2.3. Síndrome de Burnout en Enfermería

El síndrome de burnout es un problema significativo en el campo de la enfermería, y varios factores de riesgo y protección han sido identificados por estudios e investigaciones. Aquí tienes información sobre algunos de estos factores, (15):

- **Individuales:**
 - **Edad:** Mayor riesgo en profesionales jóvenes y mayores.
 - **Sexo:** Mayor prevalencia en mujeres.
 - **Personalidad:** Rasgos como neuroticismo, baja autoestima y perfeccionismo.
 - **Habilidades de afrontamiento:** Deficientes habilidades para manejar el estrés.
- **Apoyo social:** Red social limitada o poco apoyo de la familia y amigos.
 - **Organizacionales:**
 - **Carga de trabajo:** Excesiva carga de trabajo y horas extras.
 - **Control sobre el trabajo:** Falta de autonomía y capacidad de decisión.

- **Exposición a situaciones estresantes:** Tratar con pacientes con enfermedades graves, muerte, violencia o situaciones traumáticas.
- **Violencia en el lugar de trabajo:** Agresiones verbales o físicas por parte de pacientes o compañeros de trabajo.
- **Rotación de turnos:** Interrupción del ritmo circadiano y dificultad para conciliar el sueño.
- **Falta de oportunidades de desarrollo profesional:** Poca o ninguna oportunidad para crecer y aprender en el trabajo.
- **Falta de liderazgo y apoyo:** Supervisión deficiente y falta de reconocimiento por parte de los superiores.
- **Insuficiente remuneración y beneficios:** Salario bajo e inestabilidad laboral.

2.2.4. Factores de Prevención del Síndrome de Burnout

- **Individuales:**
 - **Estilo de vida saludable:** Dieta sana, ejercicio regular y sueño suficiente.
 - **Resiliencia:** Capacidad para adaptarse a los cambios y superar las dificultades.
 - **Optimismo:** Actitud positiva y enfoque en lo bueno de la vida.
 - **Sentido del humor:** Capacidad para reír y encontrar humor en las situaciones difíciles.
 - **Apoyo social:** Red social fuerte y apoyo de la familia y amigos.
- **Organizacionales:**
 - **Cultura organizacional positiva:** Clima de trabajo positivo, apoyo mutuo y reconocimiento.
 - **Carga de trabajo razonable:** Equilibrio entre la carga de trabajo y la capacidad del trabajador.
 - **Autonomía y control sobre el trabajo:** Libertad para tomar decisiones y organizar el trabajo.
 - **Oportunidades de desarrollo profesional:** Programas de formación y capacitación continua.

- **Liderazgo efectivo:** Supervisión, reconocimiento del trabajo bien hecho y oportunidades de crecimiento.
- **Remuneración y beneficios adecuados:** Salario justo y beneficios que satisfagan las necesidades del trabajador.
- **Espacios de descanso y desconexión:** Lugares para relajarse y desestresarse durante la jornada laboral.

2.2.5. Teorías Relacionadas al Síndrome de Burnout

El síndrome de desgaste profesional, también conocido como burnout, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por un estrés laboral crónico. Se caracteriza por tres síntomas principales (18):

- **Agotamiento emocional:** Sentimiento de estar vacío, sin energía y con recursos emocionales agotados.
- **Despersonalización:** Actitud negativa hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa, llegando a deshumanizarlas.
- **Baja autoestima:** Sentimiento de incompetencia, baja productividad y desvalorización personal.

Causas: El burnout se produce por la interacción de diversos factores, entre los que se encuentran:

- **Factores del trabajo**
 - **Carga de trabajo excesiva:** Demasiadas tareas, plazos ajustados y falta de tiempo para descansar.
 - **Falta de control sobre el trabajo:** Poca autonomía para tomar decisiones y escasa influencia sobre el propio trabajo.
 - **Falta de apoyo social:** Relaciones tensas con compañeros o superiores, falta de reconocimiento y apoyo emocional.
 - **Entorno laboral conflictivo:** Ambiente de trabajo hostil, con acoso laboral o bullying
- **Factores personales:**
 - **Falta de habilidades para afrontar el estrés:** Dificultades para manejar la presión y el estrés laboral.
 - **Perfeccionismo:** Exigirse demasiado a sí mismo y buscar la perfección en todo momento.

- **Falta de asertividad:** Dificultad para expresar necesidades y defender los propios derechos.
- **Baja autoestima:** Creencias negativas sobre sí mismo y sus capacidades.

- **Consecuencias**

El burnout tiene un impacto negativo tanto en la salud física y mental del trabajador como en la organización. Entre las consecuencias del burnout encontramos:

- **Problemas de salud:** Fatiga crónica, dolores de cabeza, problemas digestivos, trastornos del sueño, ansiedad, depresión e incluso enfermedades cardiovasculares.
- **Disminución de la productividad:** Baja calidad del trabajo, errores frecuentes, absentismo laboral y presentismo (estar presente físicamente pero no mentalmente).
- **Deterioro de las relaciones:** Dificultades en las relaciones con compañeros, superiores y familiares.
- **Abandono del trabajo:** Desmotivación, pérdida de interés en el trabajo y búsqueda de un nuevo empleo.

2.2.6. Modelos Explicativos

- **Modelo de Pines y Aronson (22):** Este modelo describe el burnout como un proceso que se desarrolla en tres etapas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.
- **Modelo de Maslach y Leiter (18):** Este modelo identifica seis dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal, falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo social y conflicto de valores.
- **Modelo de Demerouti et al (23):** Este modelo propone que el burnout es un proceso que se produce por la interacción entre las demandas del trabajo, los recursos del trabajador y las estrategias de afrontamiento del estrés.

2.2.7. Prevención e Intervención:

Prevención:

- **Reducir la carga de trabajo:** Distribuir equitativamente el trabajo, establecer plazos realistas y proporcionar descansos adecuados.
- **Aumentar el control sobre el trabajo:** Dar a los trabajadores mayor autonomía para tomar decisiones y organizar su trabajo.
- **Mejorar el apoyo social:** Fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y el apoyo emocional entre compañeros y superiores.
- **Crear un entorno laboral saludable:** Promover un ambiente de trabajo positivo, libre de acoso laboral y con políticas de conciliación laboral y familiar.

Intervención:

- **Terapia individual:** Ayudar al trabajador a desarrollar habilidades para afrontar el estrés, mejorar la autoestima y aprender a establecer límites.
- **Terapia grupal:** Ofrecer un espacio para compartir experiencias, aprender estrategias de afrontamiento y recibir apoyo emocional.
- **Modificaciones en el entorno laboral:** Reducir las demandas del trabajo, aumentar el control sobre el trabajo y mejorar el apoyo social.

2.2.8. Cuestionario de Burnout de Maslach – Maslach Burnout Inventory (MBI)

El cuestionario de Maslach se refiere al Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta diseñada para medir el agotamiento laboral en profesionales. Fue desarrollado por Christina Maslach y Susan E. Jackson y se ha convertido en una medida estándar para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo (18).

Dimensiones del MBI

- **Agotamiento Emocional:** Se refiere al sentimiento de estar emocionalmente agotado y sobrepasado por las demandas del trabajo. Los individuos con altos niveles de agotamiento emocional pueden experimentar fatiga, cansancio y falta de energía.
- **Despersonalización:** Implica la adopción de actitudes negativas y deshumanizantes hacia las personas con las que se trabaja. Las personas que experimentan despersonalización pueden desarrollar actitudes cínicas, insensibilidad y distancia emocional hacia los demás.
- **Realización Personal:** Se relaciona con la percepción del individuo sobre su propio logro y eficacia en el trabajo. La falta de realización personal implica sentirse insatisfecho con los logros laborales y la percepción de no estar utilizando plenamente las habilidades y capacidades profesionales.

El MBI está disponible en varias versiones, incluida una versión de 22 ítems (MBI-GS) y una versión de 16 ítems (MBI-S). La versión MBI-GS es la versión más utilizada y mide las tres dimensiones del agotamiento. La versión MBI-S es una versión más corta que mide solo las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

El MBI ha sido validado en una variedad de poblaciones y se ha demostrado que es una herramienta confiable y válida para medir el agotamiento. El inventario se ha utilizado en una variedad de investigaciones para examinar los factores que contribuyen al agotamiento y las consecuencias del agotamiento.

2.2.9. MBI

El Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta estandarizada y validada para evaluar el síndrome de burnout en profesionales del área de la salud y otros campos. Consta de 22 ítems divididos en tres subescalas (18):

Agotamiento emocional: Evalúa el sentimiento de estar emocionalmente agotado por las demandas del trabajo.

- Ítem 1: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- Ítem 2: Siento que tengo muy poca energía emocional para dar a mis pacientes.
- Ítem 3: Siento que estoy al final de mi cuerda emocionalmente.
- Ítem 6: Me siento desgastado.
- Ítem 8: Me siento cansado emocionalmente al final del día de trabajo.
- Ítem 13: Me siento como si estuviera trabajando en piloto automático.
- Ítem 14: Me cuesta mucho empezar mi día de trabajo.
- Ítem 16: Siento que no puedo dar más de mí en mi trabajo.
- Ítem 20: Me siento agotado emocionalmente.

Despersonalización: Mide la tendencia a desarrollar actitudes negativas y cénicas hacia los receptores del servicio (pacientes, usuarios, etc.).

- Ítem 5: Me siento como si tratara a mis pacientes como si fueran objetos.
- Ítem 10: Me he vuelto más insensible a las emociones de mis pacientes.
- Ítem 11: Me cuesta preocuparme por los problemas emocionales de mis pacientes.
- Ítem 15: Me siento como si estuviera trabajando en una máquina.
- Ítem 22: Siento que mis pacientes me exigen demasiado.

Realización personal: Evalúa el sentimiento de competencia y eficacia personal en el trabajo.

- Ítem 4: Siento que estoy logrando mucho en mi trabajo.
- Ítem 7: Tengo muchas cosas que ofrecer a mis pacientes.
- Ítem 9: Me siento útil en mi trabajo.
- Ítem 12: Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
- Ítem 17: Me siento seguro de mis habilidades para hacer mi trabajo.
- Ítem 18: Me gusta mi trabajo.
- Ítem 19: Me siento muy motivado para hacer mi trabajo.
- Ítem 21: Considero que mi trabajo es importante.

Cada ítem se presenta en forma de una afirmación y el participante debe indicar la frecuencia con la que experimenta esa situación en una escala Likert de 6 puntos:

- 0: Nunca
- 1: Pocas veces al año
- 2: Una vez al mes o menos
- 3: Varias veces al mes
- 4: Una vez a la semana
- 5: Cada día

2.2.10. Interpretación de los resultados

No existe un punto de corte universal para diagnosticar burnout. Sin embargo, las puntuaciones totales y por subescala en el MBI se interpretan generalmente de la siguiente manera:

Agotamiento emocional y Despersonalización:

- Bajo (1 - 23 puntos): Nivel bajo de burnout
- Moderado (24 - 33 puntos): Nivel moderado de burnout
- Alto (34 - 42 puntos): Nivel alto de burnout

Realización personal:

- Alta (34 - 42 puntos): Nivel alto de realización personal
- Moderada (23 - 33 puntos): Nivel moderado de realización personal
- Baja (1 - 22 puntos): Nivel bajo de realización personal

2.3. Marco Legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador (24):

- **Artículo 32: El derecho a la salud.**

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

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

- **Artículo 33: El derecho a un ambiente sano.**

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.

2.3.2. Código del Trabajo (25)

- **Artículo 47: Jornada Máxima de Trabajo**

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

- **Artículo 65: Descanso obligatorio**

Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de

octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

- **Artículo 69: Vacaciones**

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Capítulo III

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación exploratoria y descriptiva de tipo transversal. Un enfoque exploratorio identificará factores específicos que contribuyen al agotamiento entre los cuidadores de la UCIN, mientras que un enfoque descriptivo se centrará en cuantificar la prevalencia y el alcance del agotamiento en esta población.

3.1.1. Tipo de Estudio

Nivel: Descriptivo para comprender la relación de los factores que desencadenan el agotamiento y cómo se manifiesta el síndrome.

Método: Cuantitativo, necesidad de cuantificar datos específicos sobre la prevalencia, la gravedad y los factores que influyen en el agotamiento, un enfoque cuantitativo puede resultar útil. Esto ayudará a obtener estadísticas precisas, facilitará la comparación con estándares internacionales y cuantificará el alcance del problema.

Diseño según el tiempo: Prospectivo, al momento aún no se han obtenido los datos, se planea recolectar los datos

Población y muestra:

Se considera toda la población del personal de enfermería del área crítica Neonatal de un hospital de la ciudad de Guayaquil.

Criterios de inclusión:

Personal de enfermería que labora dentro del área y aceptaren participar dentro de la recolección de información

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que labora fuera del área crítica neonatal.
- Personal que no deseará participar en el estudio.

3.1.2. Procedimiento para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Burnout Maslach y cuestionario de contenido de trabajo

3.1.3. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se empleará el programa Microsoft Excel para el almacenamiento de los datos, posterior se realizará gráficos y/o tablas para la presentación de los datos.

3.1.4. Procedimientos para garantizar los aspectos éticos

Documento firmado por el personal dónde se redacta el consentimiento para la recolección de datos.

3.1.5. VARIABLE GENERAL: Síndrome de burnout en el personal de enfermería

DIMENSIÓN	Indicador	ESCALA
Características sociodemográficas	Sexo	Hombre Mujer
	Edad	Número en años
	Estado civil	Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a
	Turno laboral	Rotativo Mañana Noche
	Condición laboral	Contrato Nombramiento
	Antigüedad laboral	Numero en años
Sentimientos y actitudes	Agotamiento o cansancio emocional	Alto Intermedio Bajo
	Despersonalización	Alto Intermedio Bajo
	Realización personal	Sensación de logro Intermedio Bajo
	Toma de Decisión	Muy Alto

Exposición a estresores laborales		Alto Bajo Muy Bajo
	Demandas Psicológicas	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Apoyo de Compañeros	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Inseguridad en el Trabajo	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo
	Carga Física	Muy Alto Alto Bajo Muy Bajo

Tabla 1: Cuestionario MBI

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Figura No. 1 Sexo

4.1. Características Sociodemográficas

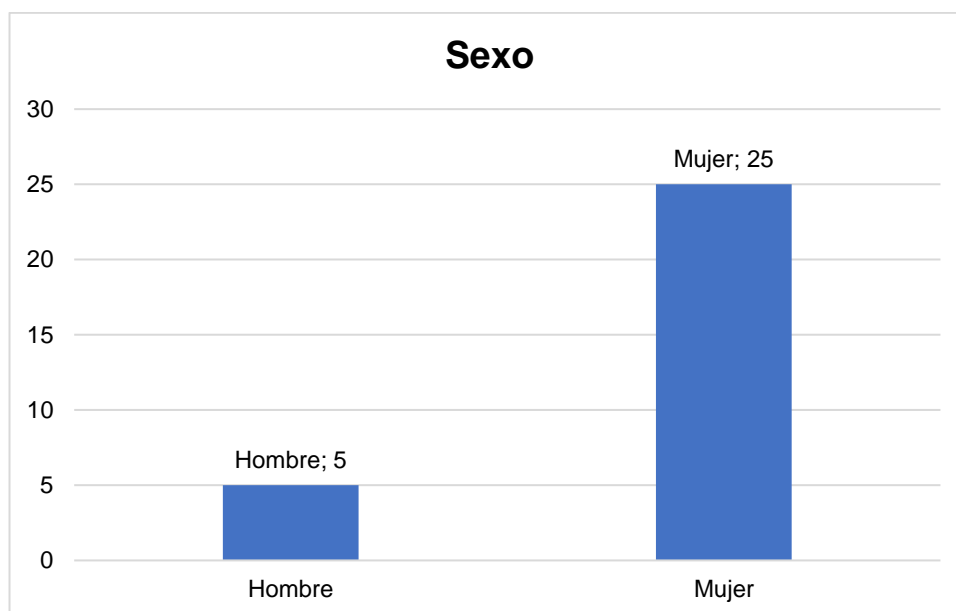


Ilustración 1. Sexo Personal de Enfermería que labora en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con nuestro estudio el 83% del personal de enfermería que labora en la UCIN son del sexo femenino, mientras que, el 17% son del sexo masculino. Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto por Aiken et al. se espera que en el análisis correlacional del sexo y las dimensiones analizadas en el Maslach Burnout Inventory sea en el personal de enfermería del sexo femenino en quien prevalezcan señales de padecer el Síndrome de Burnout o agotamiento.

Figura N° 2 Edad

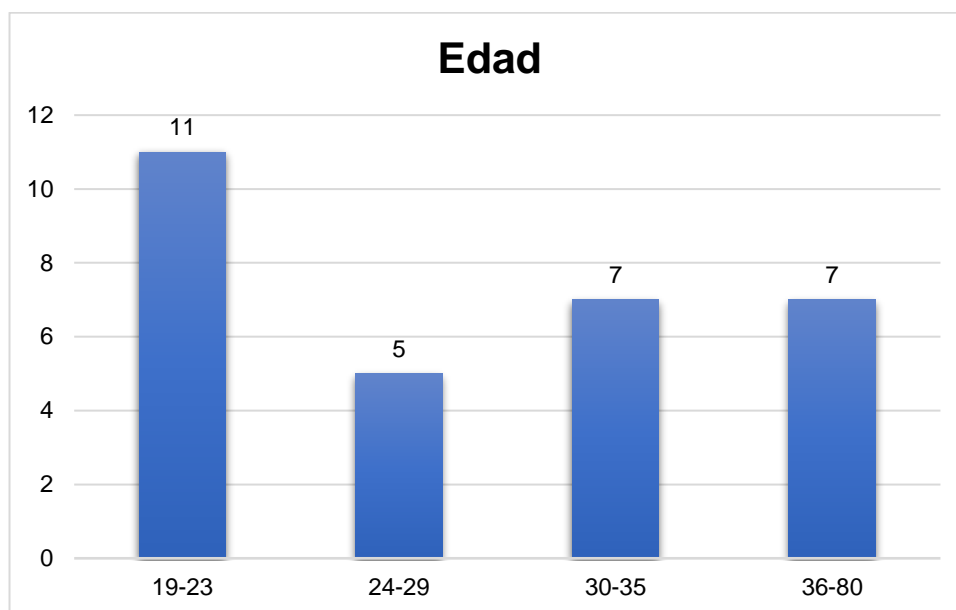


Ilustración 2. Edad del Personal de Enfermería que labora en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con el estudio realizado, 11 de los 30 profesionales de enfermería, correspondiente al 37% de la población total tienen entre 19 y 23 años de edad, 5 (17%) tienen entre 24 y 29 años de edad, 7 (23%) tienen entre 30 y 35 años de edad y 7 (23%) tienen entre 36 y 80 años de edad. Teniendo en cuenta estos resultados y lo sugerido por Aiken et al., se espera que en el análisis correlacional al menos el 50% de la población muestren signos de Burnout en las dimensiones evaluadas en el MBI puesto que el mismo es más común en profesionales jóvenes y mayores.

Figura N° 3 Estado Civil

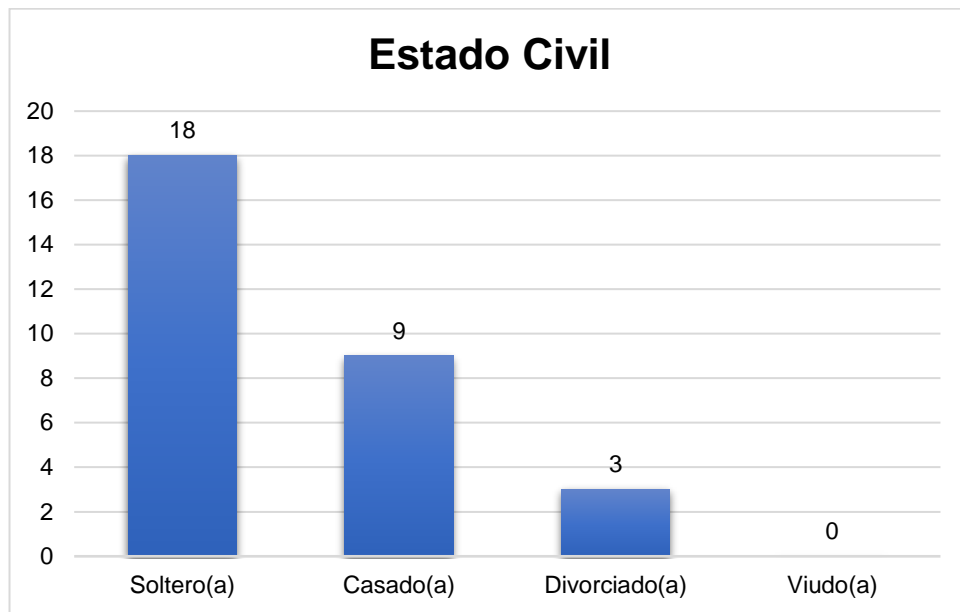


Ilustración 3. Estado Civil de los Profesionales de Enfermería que laboran en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según Aiken et al. tener un sistema de apoyo social como lo son la familia y amigos ayudan a prevenir el estrés, por lo que se vería significativamente reducido el riesgo de padecer de Síndrome de Burnout. En el estudio realizado, el 60% de la población manifestó ser soltero(a), el 30% refiere estar casado(a) y el 10% declaró ser divorciado(a).

Figura N° 4 Turno Laboral

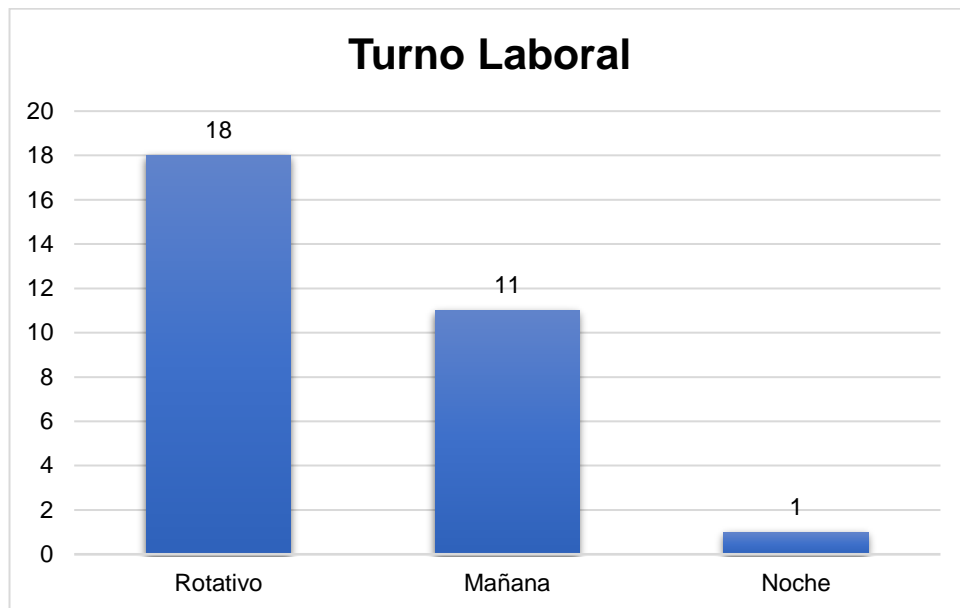


Ilustración 4. Turno Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según lo expuesto con Maslach en su Teoría sobre el Síndrome de Burnout, la carga excesiva de trabajo y falta de control sobre el trabajo pueden ser factores de riesgo en la causa del Síndrome de Burnout. En el estudio realizado, el 60% de la población tiene un turno rotativo de trabajo, el 37% trabaja en el turno de la mañana y el 3% labora en el turno de la noche.

Figura N° 5 Condición Laboral

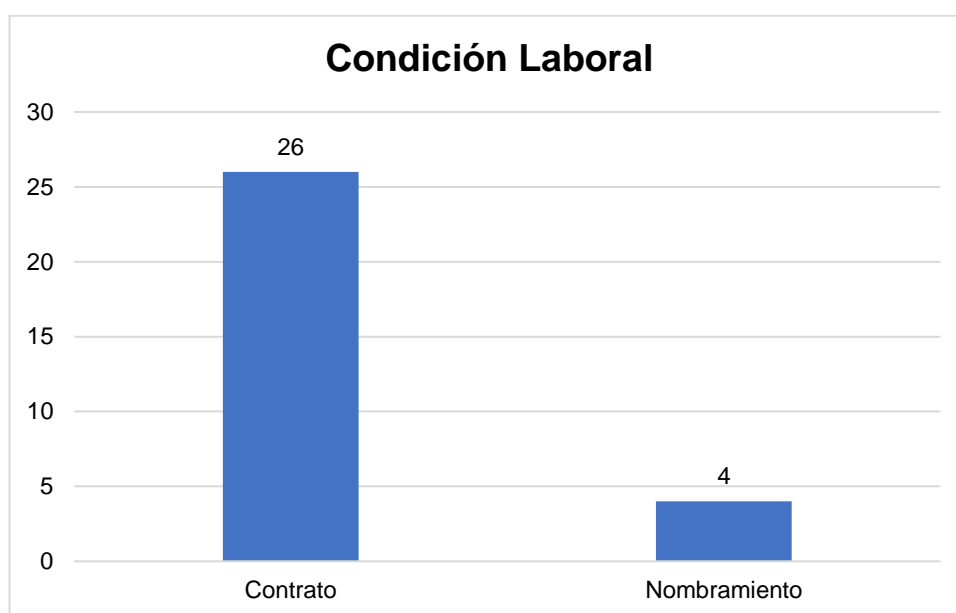


Ilustración 5. Condición Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según el estudio realizado, el 87% de la población labora bajo contrato. Mientras que, el 13% tiene Nombramiento. De acuerdo con lo estipulado por Maslach, las condiciones laborales tales como la falta de apoyo, falta de control de trabajo y entornos laborales conflictivos pueden ser un factor de riesgo en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

Figura N° 6 Antigüedad Laboral

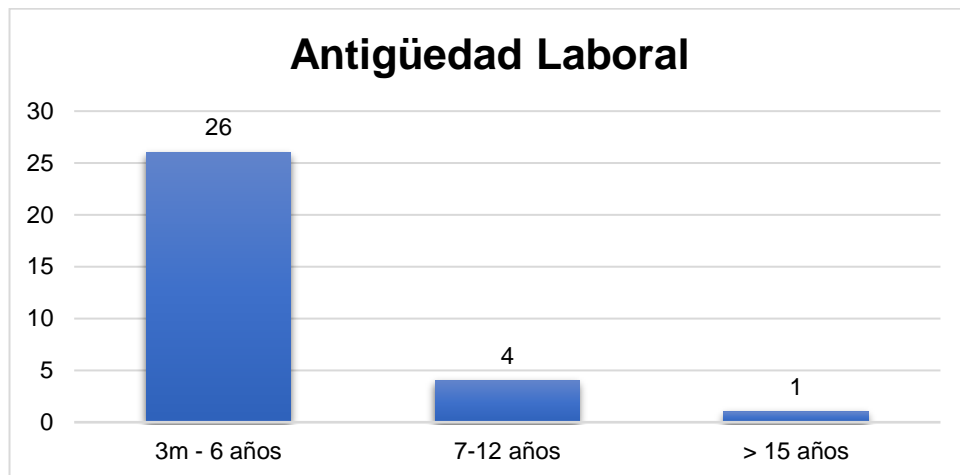


Ilustración 6. Antigüedad Laboral del Personal de Enfermería que labora en la UCIN

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según la Teoría del Síndrome de Burnout de Maslach, factores como el entorno laboral conflictivo y la falta de apoyo social en el ambiente laboral pueden ser considerados factores de riesgo en el desarrollo del Síndrome de Burnout. En nuestro estudio, el 74% de la población lleva entre 3 meses y 6 años laborando en la institución, el 13% lleva trabajando entre 7 y 12 años y el 3% lleva más de 15 años laborando en la institución.

4.2. Maslach Burnout Inventory (MBI)

4.2.1. Dimensiones del MBI

Figura N° 7 Agotamiento Emocional

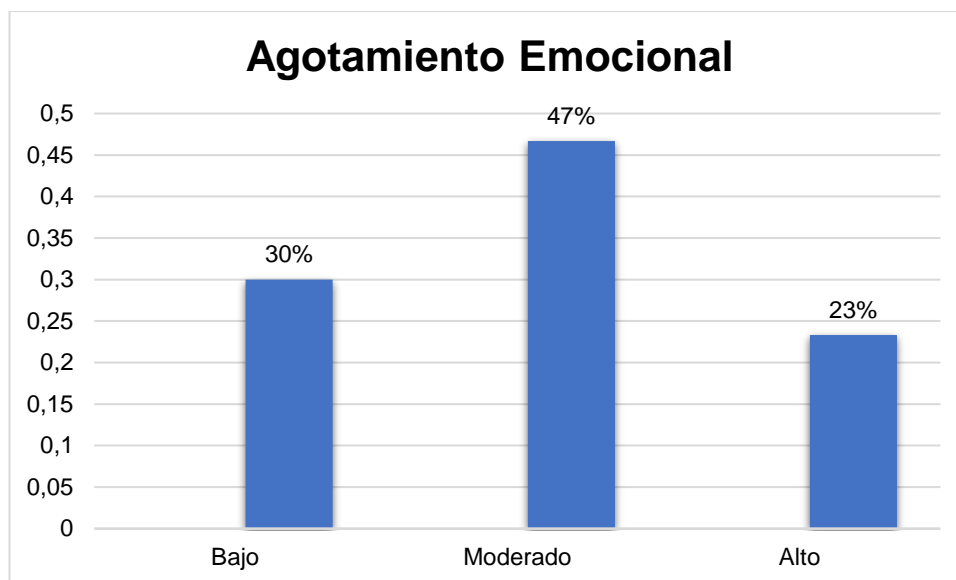


Ilustración 7. Dimensión de Agotamiento Emocional (AE) del MBI

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Maslach en su teoría sobre el Síndrome de Burnout propone una herramienta para medir el agotamiento laboral en profesionales; dentro de este cuestionario se evalúan 3 dimensiones, siendo la primera el Agotamiento Emocional (AE) que se refiere al sentimiento de estar emocionalmente agotado y sobrepasado por las demandas del trabajo. En nuestro estudio, el 47% de la población refiere tener AE a un nivel moderado, el 30% manifiesta un bajo nivel de AE y el 23% un alto nivel de AE.

Figura N° 8 Despersonalización

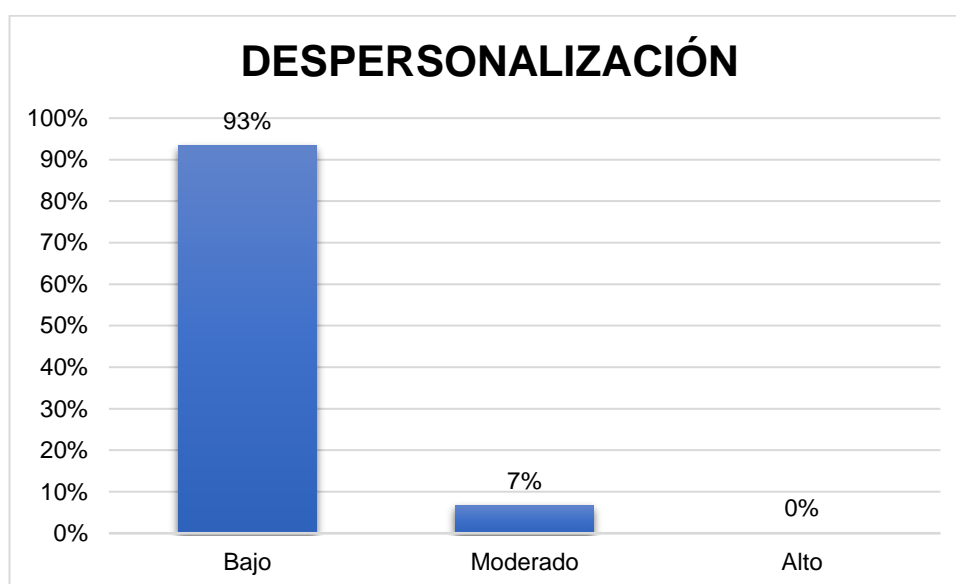


Ilustración 8. Dimensión de Despersonalización del MBI

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Siguiendo con las dimensiones analizadas en el MBI según la Teoría de Maslach, la Despersonalización implica la adopción de actitudes negativas y deshumanizantes hacia las personas con las que se trabaja. En nuestro estudio, el 93% refiere un bajo nivel de Despersonalización, el 7% manifiesta un nivel moderado y el 0% tiene un nivel alto.

Figura N° 9 Realización Personal

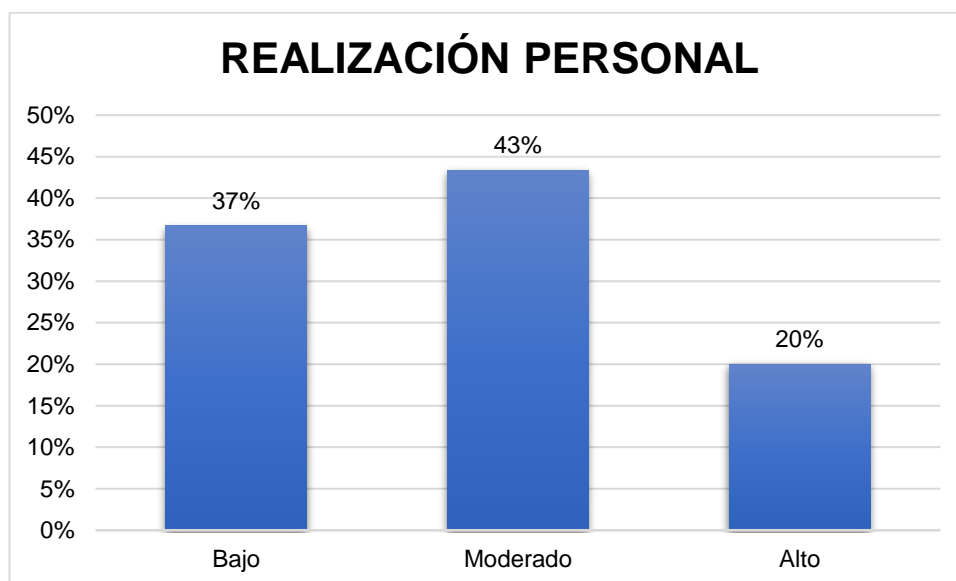


Ilustración 9. Dimensión de Realización Personal del MBI

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

La última dimensión de análisis del MBI es la Realización Personal, misma que se relaciona con la percepción del individuo sobre su propio logro y eficacia en el trabajo. En el estudio realizado, el 43% refiere un nivel moderado de Realización personal, el 37% tiene un nivel bajo y el 20% un nivel alto.

4.2.2. Síndrome de Burnout – Dimensiones

Figura N° 10 Dimensiones MBI – Población Total

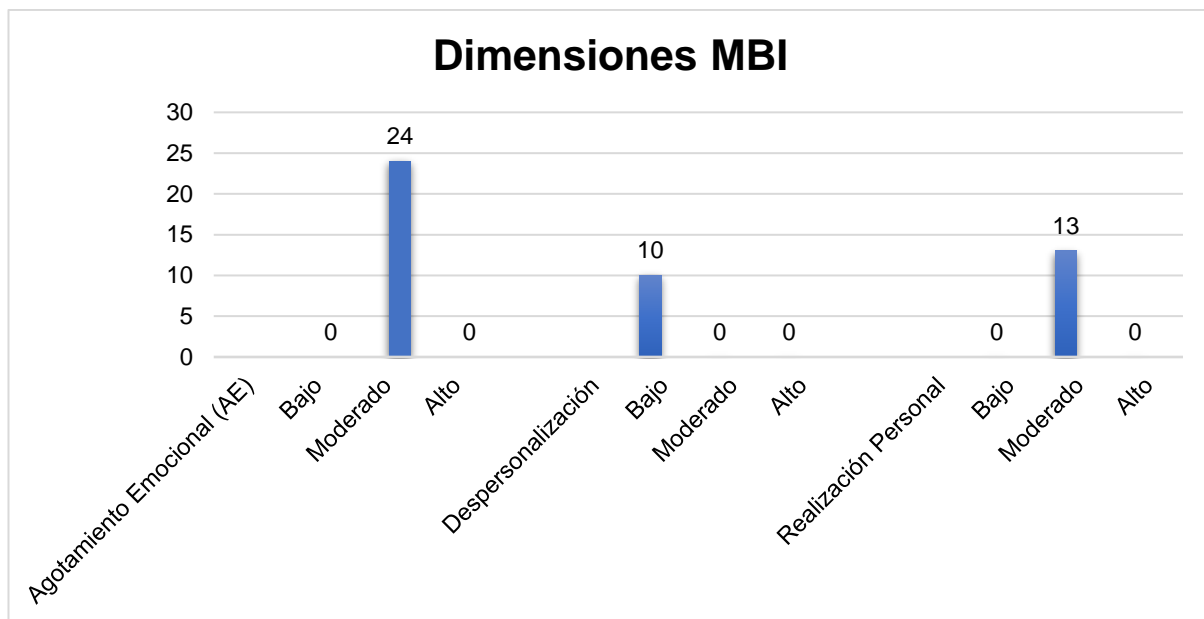


Ilustración 10. Dimensiones del MBI

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

El MBI evalúa tres dimensiones para evaluar el Síndrome de Burnout en profesionales del área de salud y otros campos. En nuestro estudio, el puntaje medio en la dimensión de AE es de 24 puntos refiriendo que el nivel de la población en AE es moderado, en la dimensión de despersonalización, el puntaje medio es 10 refiriendo que el nivel de la población es bajo y en el área de realización personal, el puntaje medio es de 25 categorizando a la población en un nivel moderado.

4.2.3. Dimensiones MBI y las Características Sociodemográficas

Figura N° 11 Dimensiones MBI - Hombres

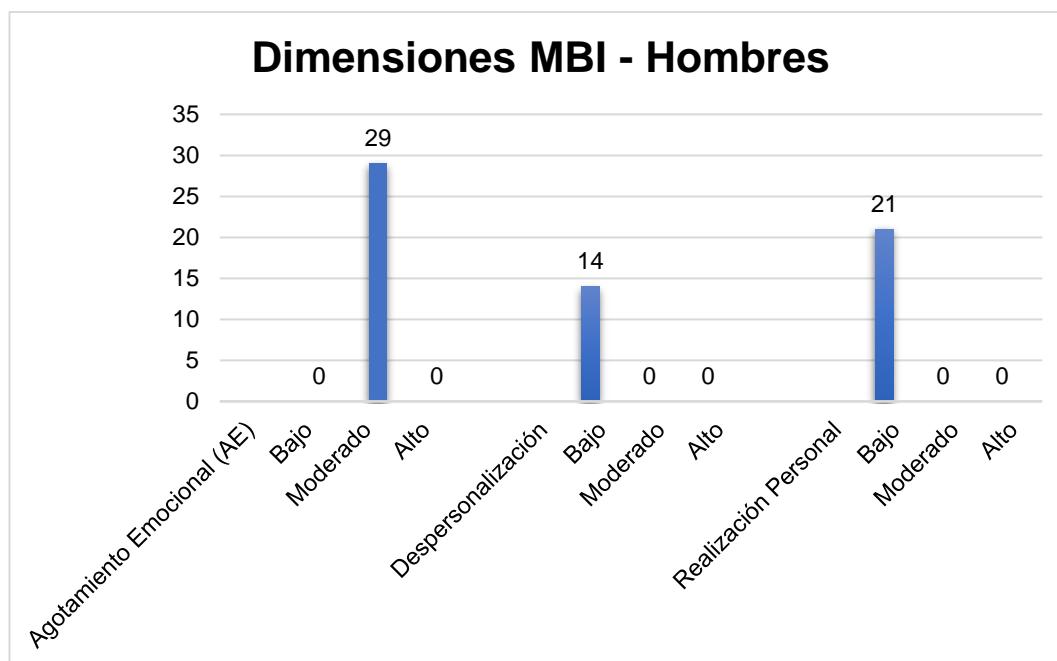


Ilustración 11. Dimensiones del MBI – Hombres

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con lo expuesto por Aiken et al. entre los factores de riesgo a nivel individual son las mujeres quienes tienen una mayor prevalencia de Síndrome de Burnout. En nuestra población, el 17% que corresponde a 5 profesionales de enfermería son del sexo masculino; en el análisis correlacional del sexo y las dimensiones del MBI, en los profesionales del sexo masculino, el puntaje en la dimensión de AE es de 29, lo que corresponde a un nivel moderado. En la dimensión de despersonalización, el puntaje medio es 14, categorizando a la población en un nivel bajo. Por último, en la dimensión de realización personal, el puntaje medio es 21, que corresponde a un nivel bajo.

Figura N° 12 Dimensiones MBI – Mujeres

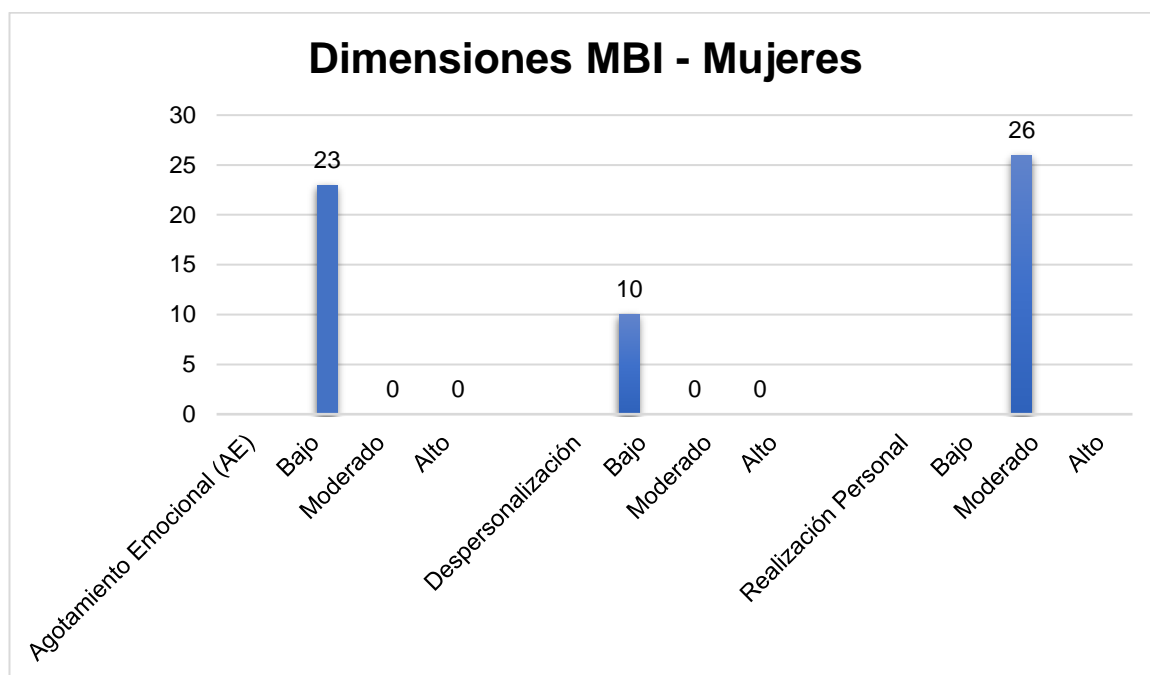


Ilustración 12. Dimensiones del MBI – Mujeres

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con lo expuesto por Aiken et al. entre los factores de riesgo a nivel individual son las mujeres quienes tienen una mayor prevalencia de Síndrome de Burnout. En nuestra población, el 83% que corresponde a 25 profesionales de enfermería son del sexo femenino; en el análisis correlacional del sexo y las dimensiones del MBI, en los profesionales del sexo femenino, el puntaje en la dimensión de AE es de 23, lo que corresponde a un nivel bajo. En la dimensión de despersonalización, el puntaje medio es 10, categorizando a la población en un nivel bajo. Por último, en la dimensión de realización personal, el puntaje medio es 26, que corresponde a un nivel moderado

4.2.4. Dimensiones MBI – Edad

Figura N° 13 Rango de Edad 19 – 23 años

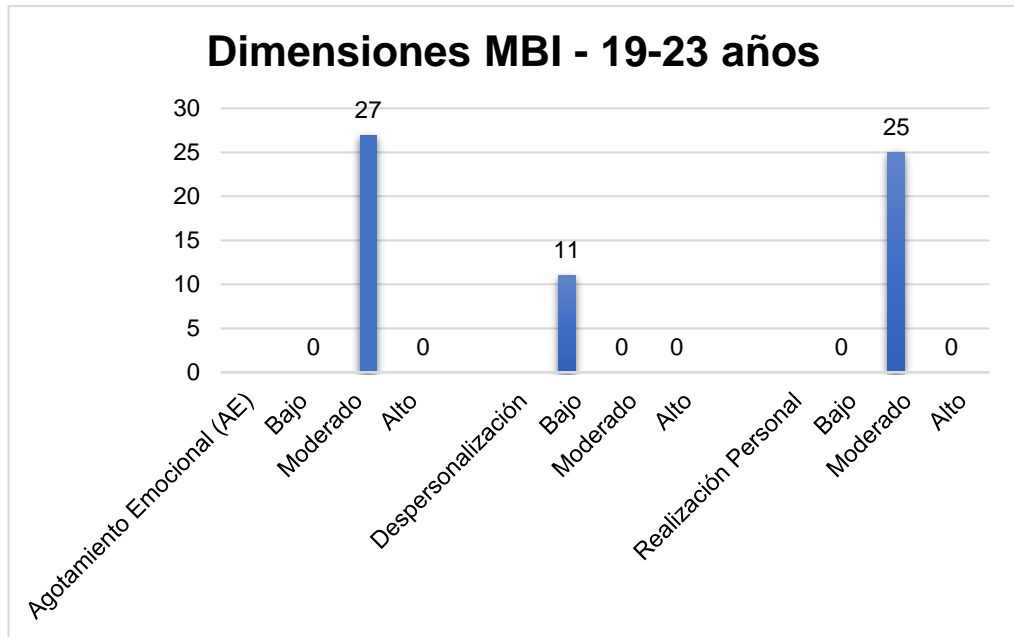


Ilustración 13. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 19-23 años

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según Maslach, en los profesionales jóvenes y mayores prevalece el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional, en los profesionales entre 19 a 23 años; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 27 que pertenece al nivel moderado, en la dimensión de la despersonalización, la puntuación media es de 11 que corresponde a un nivel bajo, por último, en la dimensión de la realización personal, la puntuación es de 25 que pertenece a la categoría de moderado.

Figura N° 14 Rango de Edad 24 – 29 años

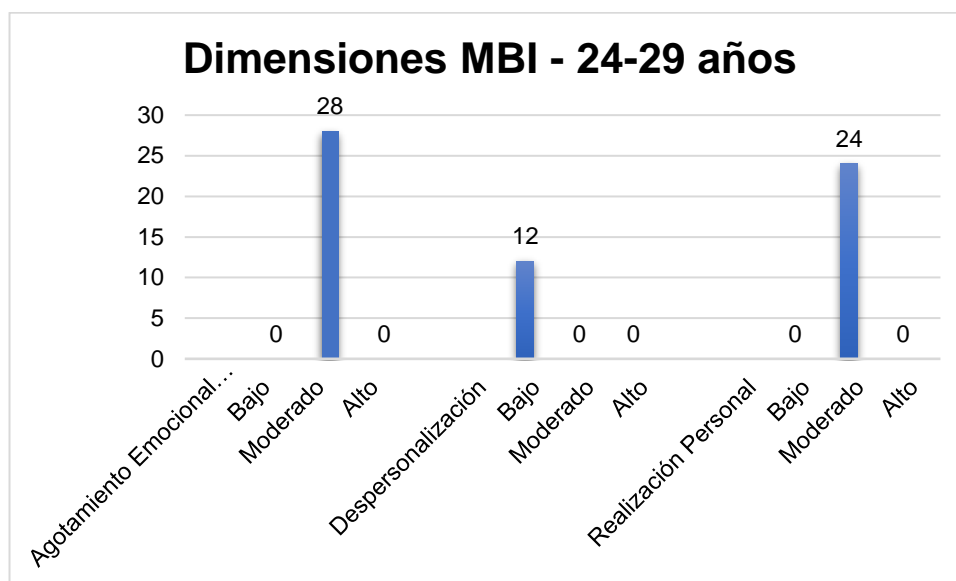


Ilustración 14. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 24-29 años

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según Maslach, en los profesionales jóvenes y mayores prevalece el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional, en los profesionales entre 24 a 29 años; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 28 que pertenece al nivel moderado, en la dimensión de la despersonalización, la puntuación media es de 12 que corresponde a un nivel bajo, por último, en la dimensión de la realización personal, la puntuación es de 24 que pertenece a la categoría de moderado.

Figura N° 15 Rango de Edad 30 – 35 años

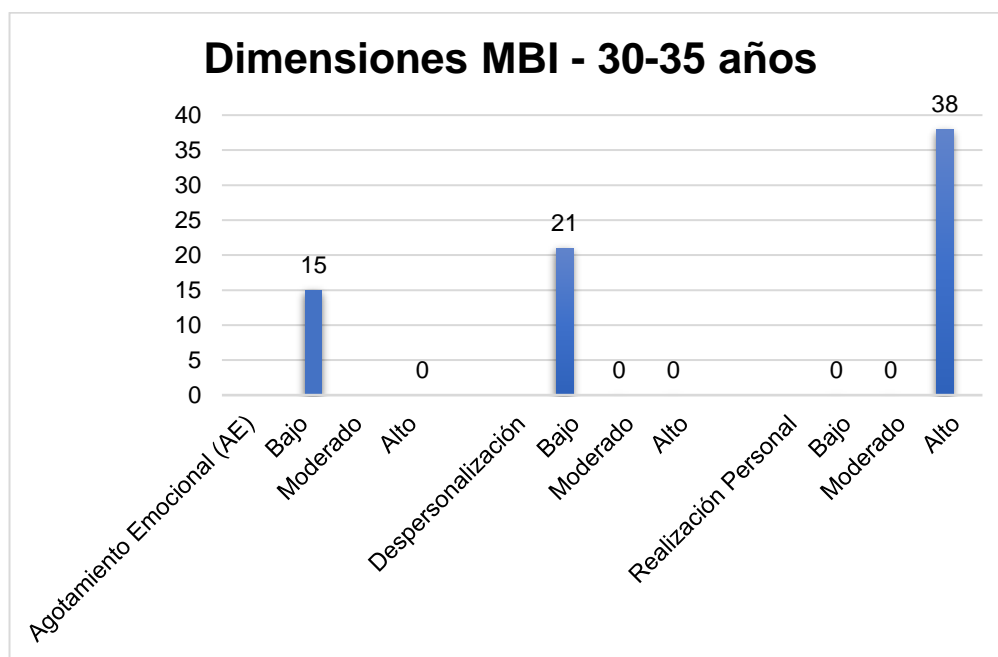


Ilustración 15. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de 30-35 años

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según Maslach, en los profesionales jóvenes y mayores prevalece el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional, en los profesionales entre 30 a 35 años; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 15 que pertenece al nivel bajo, en la dimensión de la despersonalización, la puntuación media es de 21 que corresponde a un nivel bajo, por último, en la dimensión de la realización personal, la puntuación es de 38 que pertenece a la categoría de alto.

Figura N° 16 Rango de Edad > 36 años

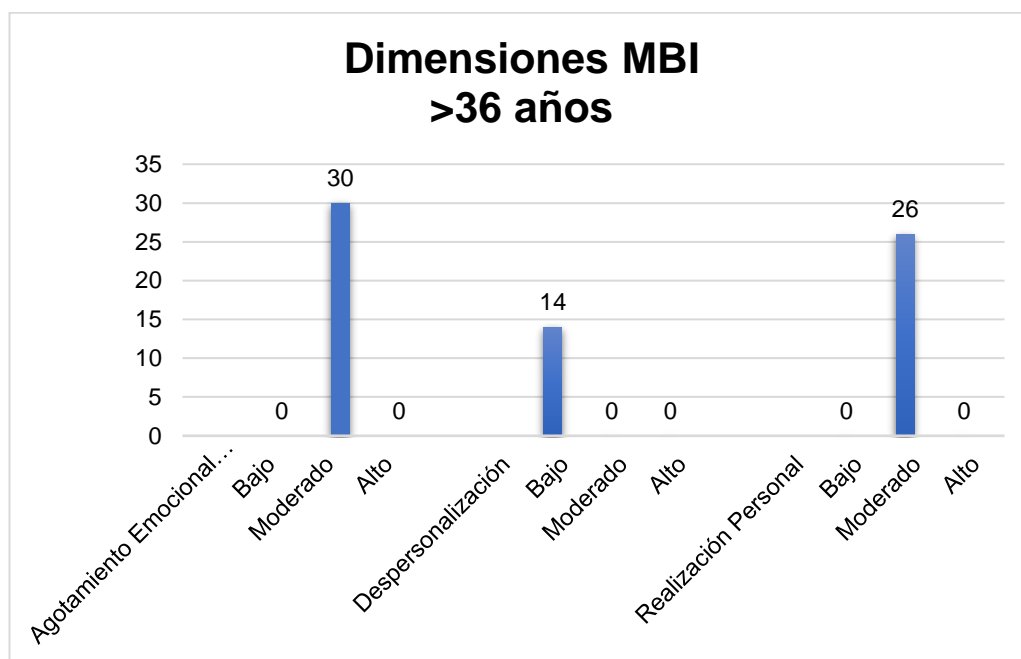


Ilustración 16. Dimensiones del MBI en Profesionales de Enfermería de la UCIN de >36 años

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

Según Maslach, en los profesionales jóvenes y mayores prevalece el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional, en los profesionales mayores de 36 años; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 30 que pertenece al nivel moderado, en la dimensión de la despersonalización, la puntuación media es de 14 que corresponde a un nivel bajo, por último, en la dimensión de la realización personal, la puntuación es de 26 que pertenece a la categoría de moderado.

4.2.5. Dimensiones MBI – Turno de Trabajo

Figura N° 17 Turno de la Mañana

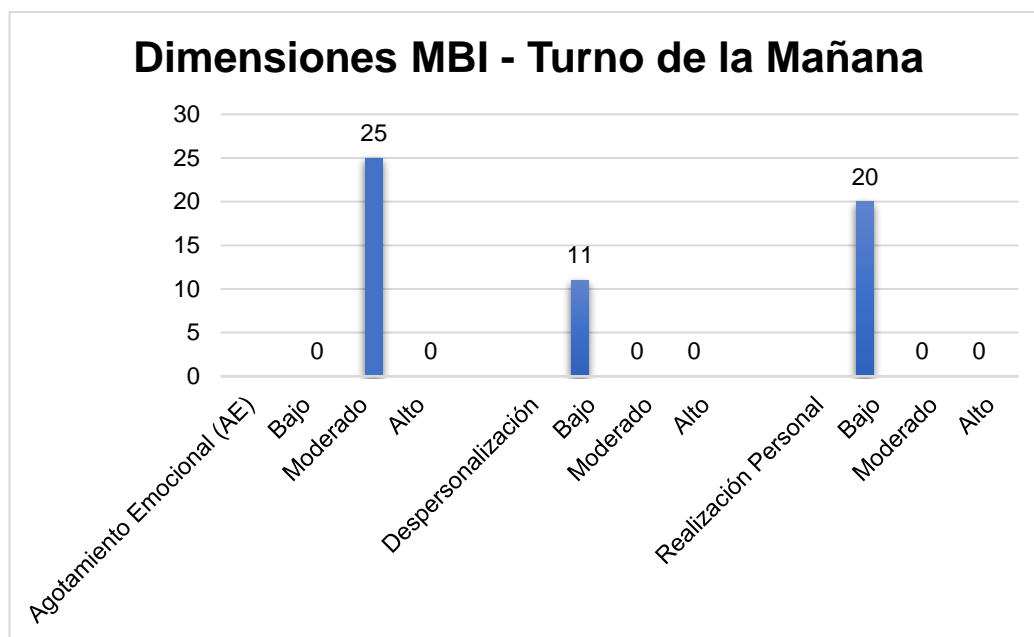


Ilustración 17. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno de la mañana

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como el turno laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y el Turno laboral, en los profesionales del turno de la mañana; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 25 que pertenece a un nivel moderado, en la dimensión de despersonalización, la puntuación media es de 11, que corresponde a un nivel bajo, por último, en la categoría de realización personal, la puntuación media es de 20 que pertenece al nivel bajo.

Figura N° 18 Turno de la Noche

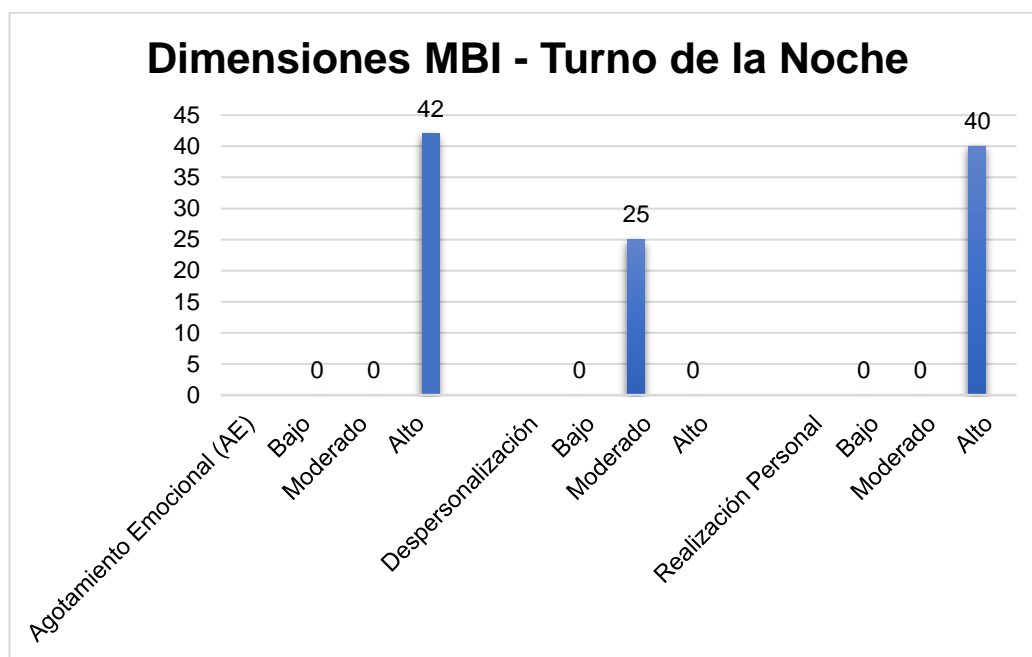


Ilustración 18. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno de la noche

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como el turno laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y el Turno laboral, en los profesionales del turno de la noche; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 42 que pertenece a un nivel alto, en la dimensión de despersonalización, la puntuación media es de 25, que corresponde a un nivel moderado, por último, en la categoría de realización personal, la puntuación media es de 40 que pertenece al nivel alto.

Figura N° 19 Turno Rotativo

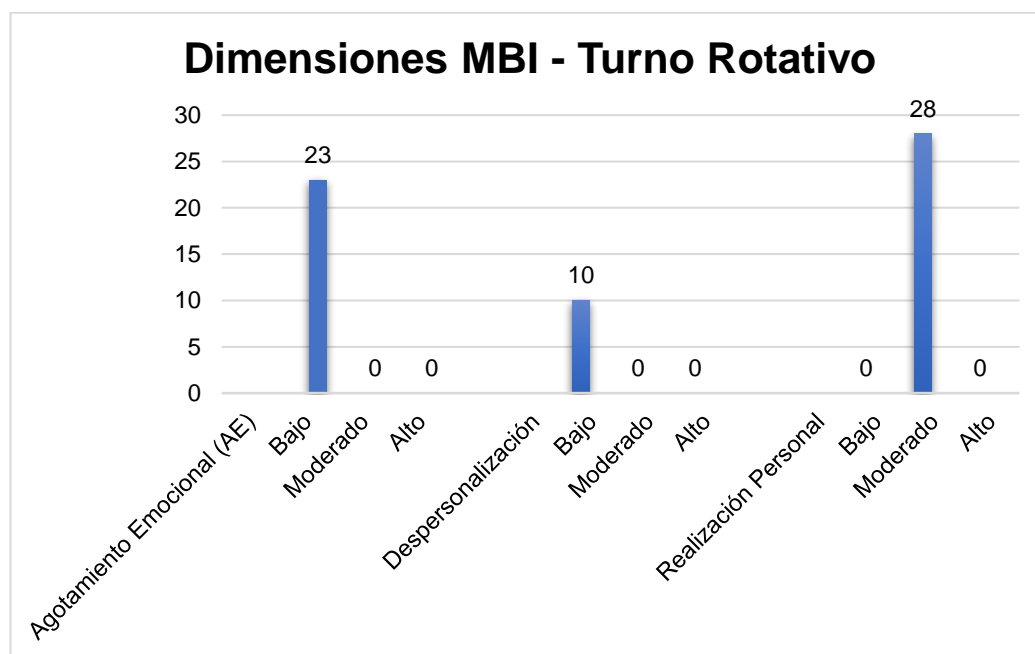


Ilustración 19. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN del turno Rotativo

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como el turno laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y el Turno laboral, en los profesionales del turno rotativo; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 23 que pertenece a un nivel bajo, en la dimensión de despersonalización, la puntuación media es de 10, que corresponde a un nivel bajo, por último, en la categoría de realización personal, la puntuación media es de 28 que pertenece al nivel moderado.

4.2.6. Dimensiones MBI - Condición Laboral

Figura N° 20 Contrato

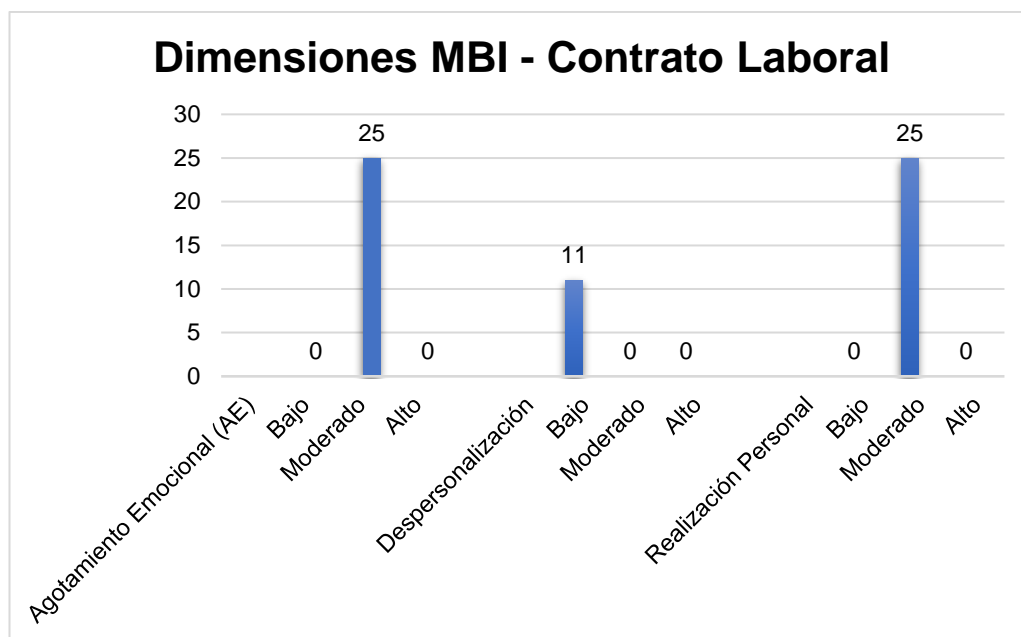


Ilustración 20. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería que tiene un Contrato Laboral

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como el turno laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y la condición laboral, en los profesionales que cuentan con Contrato laboral, en la dimensión de AE la puntuación media es de 25, que corresponde a un nivel moderado, en la dimensión de despersonalización la puntuación media es de 11, que pertenece a un nivel bajo, por último, la puntuación media de la dimensión de Realización personal es de 25 que corresponde al nivel moderado.

Figura N° 21 Nombramiento

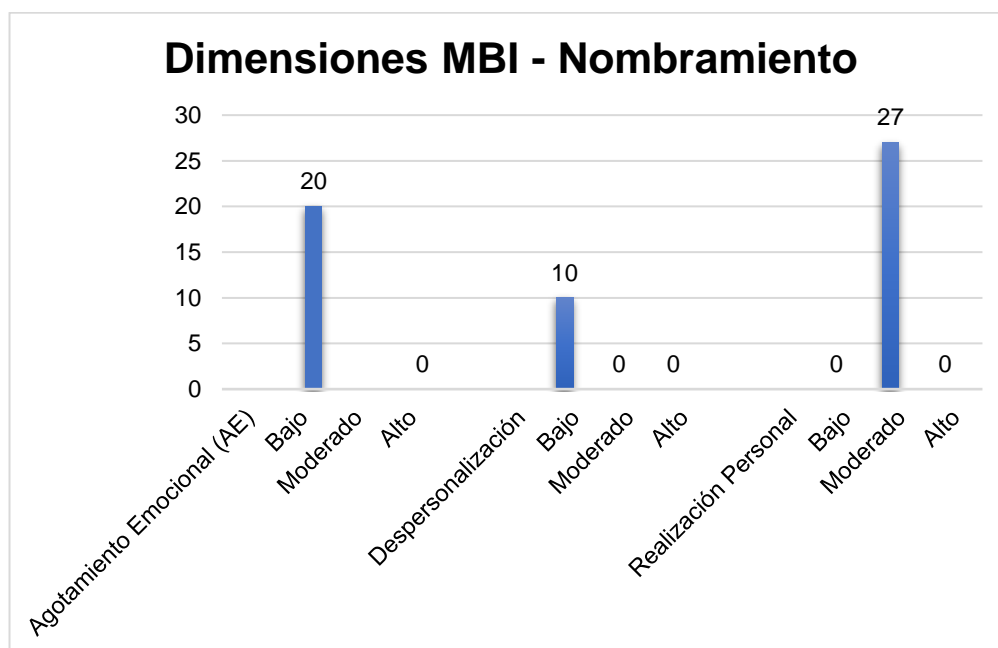


Ilustración 21. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería que tiene Nombramiento

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como el turno laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y la condición laboral, en los profesionales que cuentan con Nombramiento, en la dimensión de AE la puntuación media es de 20, que corresponde a un nivel bajo, en la dimensión de despersonalización la puntuación media es de 10, que pertenece a un nivel bajo, por último, la puntuación media de la dimensión de Realización personal es de 27 que corresponde al nivel moderado.

4.2.7. Dimensiones MBI - Antigüedad Laboral

Figura N° 22 3m – 6 años

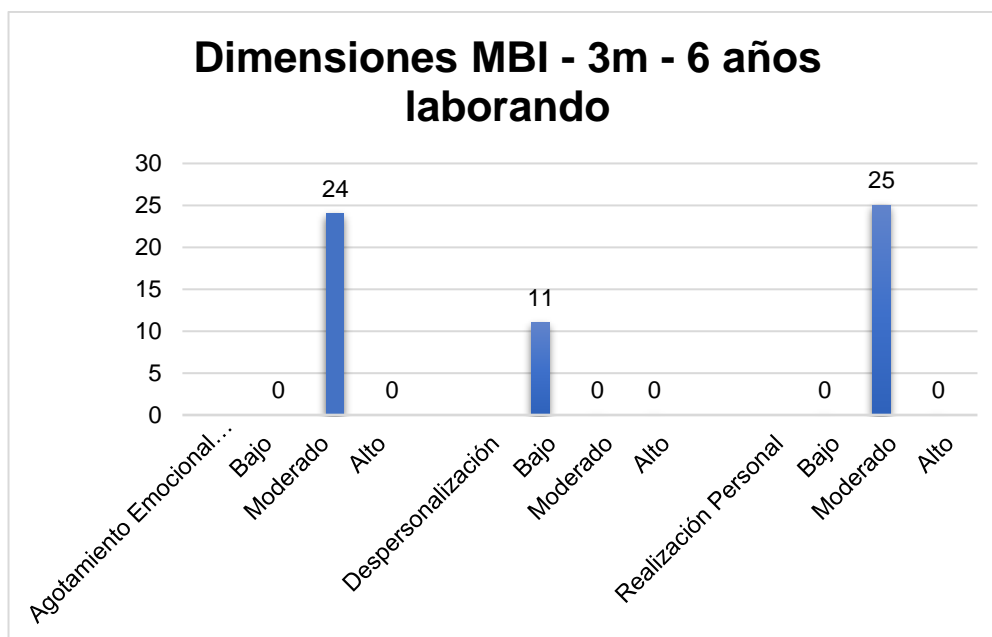


Ilustración 22. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene entre 3 m a 6 años laborando

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como la antigüedad laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y la Antigüedad Laboral, en los profesionales que llevan laborando entre 3 meses y 6 años en la UCIN; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 24 que corresponde al nivel moderado, en la dimensión de Despersonalización, la puntuación media es de 11 que pertenece al nivel bajo, por último, la puntuación media es de 25, que los ubica en el nivel moderado.

Figura N° 23 7 – 12 años

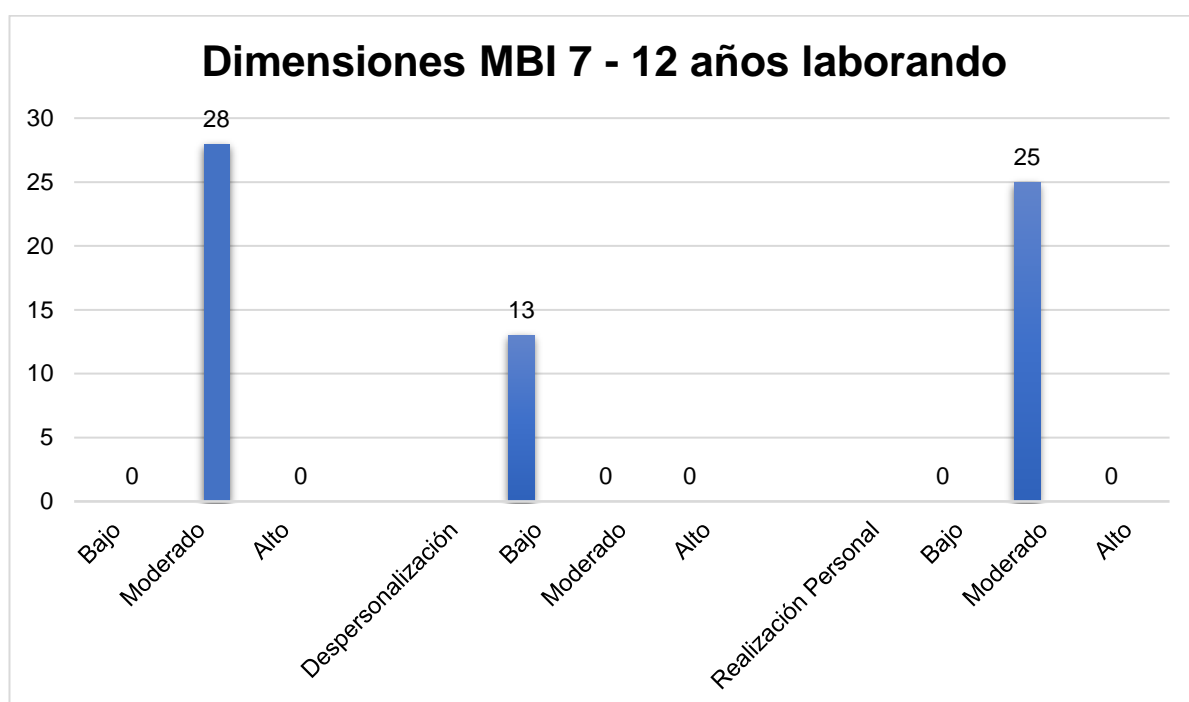


Ilustración 23. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene entre 7 - 12 años laborando

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como la antigüedad laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y la Antigüedad Laboral, en los profesionales que llevan laborando entre 7 y 12 años en la UCIN; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 28 que corresponde al nivel moderado, en la dimensión de Despersonalización, la puntuación media es de 13 que pertenece al nivel bajo, por último, la puntuación media es de 25, que los ubica en el nivel moderado.

Figura N° 24 >15 años

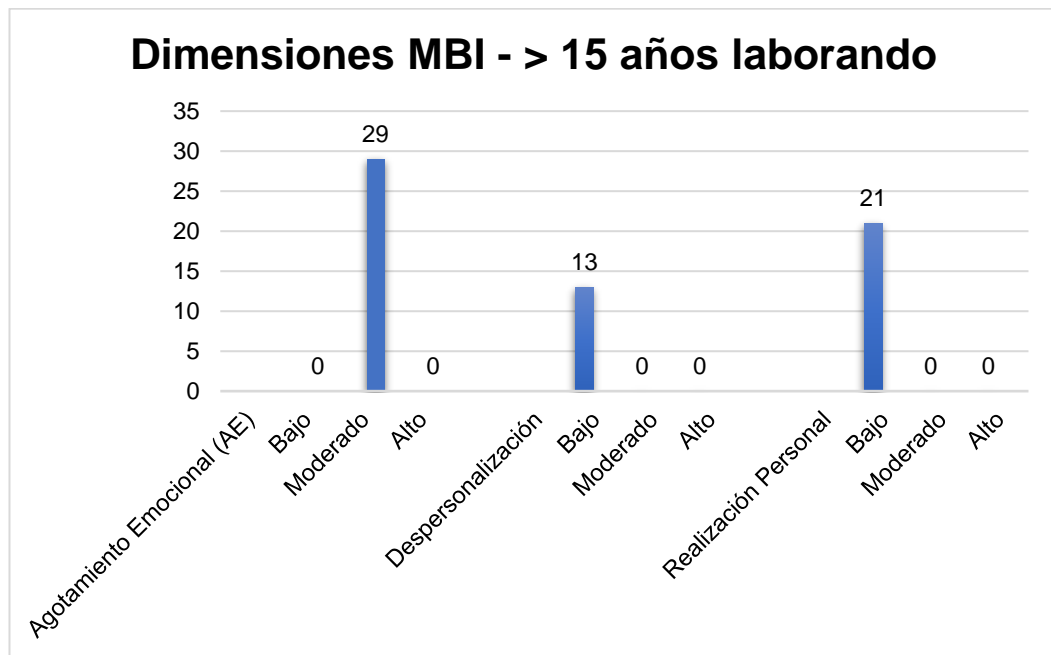


Ilustración 24. Dimensiones del MBI del Personal de Enfermería de la UCIN que tiene más de 15 años laborando

Autoras: Daniela Estrada y Ruth Quitio

Análisis

De acuerdo con Maslach, factores como el aumento de la carga laboral, un ambiente negativo laboral, entre otros factores que pueden alterar un desempeño laboral adecuado como la antigüedad laboral; pueden provocar que se desarrolle el Síndrome de Burnout. De acuerdo con nuestro estudio, en el análisis correlacional de las Dimensiones del MBI y la Antigüedad Laboral, en los profesionales que llevan laborando más de 15 años en la UCIN; en la dimensión de AE, la puntuación media es de 29 que corresponde al nivel moderado, en la dimensión de Despersonalización, la puntuación media es de 13 que pertenece al nivel bajo, por último, la puntuación media es de 21, que los ubica en el nivel bajo.

5. DISCUSIÓN

La presente investigación aborda el tema crítico del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) durante el año 2023. La discusión se enriquece al integrar las perspectivas teóricas de Aiken, Maslach y Demerouti, quienes han contribuido significativamente al entendimiento de los factores que influyen en el desarrollo del burnout en entornos laborales de la salud.

Desde la perspectiva de Aiken (15), se exploraron los elementos relacionados con la carga de trabajo y la adecuación del personal en la UCIN. La teoría de la carga de trabajo de Aiken destaca la importancia de la dotación de personal suficiente y competente para garantizar una atención de calidad. La discusión revela que la carga de trabajo elevada y la falta de recursos pueden ser factores contribuyentes al agotamiento emocional y a la despersonalización entre el personal de enfermería. Las recomendaciones incluyen estrategias para mejorar la relación carga de trabajo-personal y garantizar una asignación equitativa de responsabilidades.

En el análisis del Síndrome de Burnout a través del Modelo de Maslach (20), se identificaron las dimensiones clave de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los hallazgos reflejan que la prevalencia de agotamiento emocional es elevada, lo que sugiere una necesidad urgente de intervenciones centradas en el bienestar emocional del personal de enfermería en la UCIN. Además, se observó un riesgo significativo de despersonalización, destacando la importancia de estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar la empatía en el entorno laboral.

La teoría del desgaste laboral de Demerouti (23) aportó una perspectiva adicional, centrándose en la relación entre las demandas laborales y los recursos disponibles. La discusión revela que las altas demandas emocionales y la falta de apoyo pueden contribuir al agotamiento emocional y a la despersonalización. Se sugieren intervenciones que promuevan un equilibrio adecuado entre las demandas y los recursos, así como estrategias para fortalecer el apoyo social y emocional en el lugar de trabajo.

En nuestro estudio, de acuerdo con los resultados obtenidos, en las dimensiones de Agotamiento Emocional (AE) se obtuvo que el 47% de la población tiene un nivel moderado, en la dimensión de la despersonalización, el 93% tiene un nivel bajo. Finalmente, en la categoría de Realización Personal, el 43% tiene un nivel moderado. Por lo tanto, en vista general y teniendo en cuenta las teorías de Aiken (15), Maslach (18) y Demerouti (23) concuerda en que el AE aumenta cuando existe la prevalencia del Síndrome de Burnout. Sin embargo, se discrepa en que la despersonalización es un factor contribuyente en la prevalencia del Síndrome de Burnout.

Con respecto a los factores Sociodemográficos, el 83% de la población corresponde al sexo femenino; siguiendo la teoría de Aiken (15), es en las mujeres en quienes prevalece el Síndrome de Burnout, misma que se discrepa, puesto que, las mujeres tienen una puntuación promedio en la dimensión AE de 23, en la dimensión de Despersonalización es 10, que corresponde a un nivel bajo en ambas dimensiones. Por último, en la dimensión de Realización Personal, el puntaje medio es de 26 que corresponde a un nivel moderado.

En nuestro estudio, el 37% de la población se ubica en un rango etario de 19-23 años, seguidos por los rangos de 30-35 años y 36-80 años con un 23% cada uno, por último, el 17% tienen entre 24-29 años. De acuerdo con la teoría de Aiken (15), prevalece en los jóvenes y mayores. En el análisis entre la edad y las dimensiones del MBI, los resultados indican que la puntuación media en el grupo etario más joven, en la dimensión de AE es de 27 que lo ubica en el nivel moderado, en la despersonalización el puntaje medio es 11, que equivale a un nivel bajo. Por último, en la Realización Personal, el resultado es 25 que corresponde al nivel moderado. Además, en el grupo etario de los mayores de 36 años la puntuación media es 30 en la AE, un nivel moderado, en la despersonalización, la puntuación media es 14 que pertenece a nivel bajo y en la realización personal, la puntuación media es 26 que pertenece al nivel moderado.

En cuanto a factores que pueden alterar el entorno laboral, la falta de red de apoyo, carga laboral excesiva y falta de control en el trabajo que se pueden

evidenciar en los factores sociodemográficos como el turno laboral, la condición y la antigüedad laboral expresados en la teoría de Aiken y Demerouti (15,23) como factores de riesgo en la prevalencia del Síndrome de Burnout, se concuerda puesto que las puntuaciones medias son elevadas, ubicándose en niveles moderados y altos.

En conjunto, la integración de las teorías de Aiken, Maslach y Demerouti (15,18,23) proporciona una comprensión holística del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCIN en el año 2023. Los resultados destacan la necesidad de abordar tanto los factores organizacionales como individuales para desarrollar intervenciones efectivas que mitiguen el riesgo de burnout y fomenten un entorno laboral saludable. Las implicaciones prácticas de este estudio incluyen la implementación de estrategias de gestión del personal, programas de apoyo emocional y medidas para mejorar la calidad de vida laboral en la UCIN.

6. CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos en nuestro estudio en la dimensión AE mostraron que el 47% de la población se encontraba en un nivel moderado, y en la dimensión despersonalización, el 93% de la población se encontraba en un nivel bajo. Finalmente, en la categoría de logros personales, el 43% se encontraba en el rango promedio. Por lo tanto, según las teorías de Aiken et al., Maslach y Demerouti (15,18,23), generalmente se supone que la AE aumenta cuando prevalece el agotamiento. Sin embargo, existe controversia sobre el papel de la despersonalización como factor que contribuye al agotamiento.

En cuanto a factores sociodemográficos, el 83% de la población es femenina; Según la teoría de Aiken (15), el burnout es común entre las mujeres, lo cual se diferencia porque el puntaje promedio de las mujeres en la dimensión AE es 23, mientras que el puntaje promedio en la dimensión personalización anteriormente era 10, lo que corresponde al bajo nivel de ambas dimensiones. Finalmente, la puntuación media en la dimensión realización personal es de 26 puntos, lo que supone un nivel medio.

En nuestro estudio, el 37% de la población tenía entre 19 y 23 años, seguido de 30 a 35 y 36 a 80 años con un 23% cada uno, y finalmente un 17% entre 24 y 29 años. Según la teoría de Aiken (15), está muy extendida tanto en personas jóvenes como en personas mayores. Al analizar las dimensiones edad y MBI, los resultados mostraron que el puntaje promedio para la dimensión AE en el grupo de edad más joven fue de 27 puntos, lo cual se ubicó en el nivel moderado, y el puntaje promedio para la dimensión despersonalización fue de 11 puntos, lo que se ubicó en el nivel bajo. Finalmente, en cuanto a realización personal, la puntuación es 25, lo que corresponde a un nivel moderado. Además, la puntuación media de AE en el grupo de edad mayor de 36 años es de 30 puntos, que es un nivel medio; en cuanto a despersonalización, el puntaje promedio es de 14 puntos, lo cual es un nivel bajo; en términos de desempeño personal, el promedio es promedio. Sí 26. Este es un nivel medio.

En cuanto a los factores que pueden cambiar el ambiente laboral, la falta de una red de apoyo, la excesiva carga de trabajo y la falta de control se pueden evidenciar en los factores sociodemográficos expresados en la teoría de Aiken y Demerouti (15,23), como los turnos laborales, las condiciones laborales y la antigüedad son factores de riesgo en el desarrollo del Síndrome de Burnout, y fue reconocido por puntuaciones medias más altas en la categoría moderada y alta.

En resumen, nuestros resultados revelan una explicación compleja de las dimensiones del agotamiento emocional (AE) y la despersonalización en la población analizada. Mientras que el 47% tenía niveles moderados de AE, un sorprendente 93% tenía niveles bajos. Estos hallazgos desafían la suposición común de que la despersonalización conduce directamente al agotamiento. Según la teoría de Aiken (15), la influencia de factores sociodemográficos, especialmente el predominio de mujeres en la muestra (83%), marcó la relación con un mayor nivel de AE. Las diferencias en los resultados por edad también respaldan la idea de que el agotamiento afecta tanto a los adultos más jóvenes como a los mayores. La falta de apoyo, la carga de trabajo excesiva y la falta de control en el entorno laboral surgieron como factores clave que respaldaban la teoría de Aiken y Demerouti (15,23). Estos hallazgos sugieren que se necesitan intervenciones específicas para abordar los problemas ocupacionales y sociodemográficos que contribuyen al agotamiento.

7. RECOMENDACIONES

Agotamiento Emocional (AE) y Despersonalización:

Dado que el 47% de la población presenta un nivel moderado de Agotamiento Emocional (AE) y el 93% muestra un nivel bajo de despersonalización, se recomienda implementar programas de gestión del estrés y bienestar emocional. Se podría diseñar capacitaciones centradas en estrategias de afrontamiento y técnicas de manejo emocional para el personal de enfermería en la UCIN. Fomentar un ambiente que promueva el reconocimiento y la expresión de las emociones, así como promover la empatía y el apoyo entre colegas, podría contribuir a reducir los niveles de AE y fortalecer la resiliencia.

Enfoques Específicos para las Mujeres:

A pesar de la prevalencia femenina (83%) en el estudio, los resultados indican puntuaciones relativamente bajas en AE y despersonalización. Para las mujeres, se sugiere un enfoque más específico y diferenciado en las intervenciones. Programas que aborden las demandas específicas del género, como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, podrían ser beneficiosos. Además, se deberían explorar y comprender las razones detrás de las discrepancias en las teorías de Aiken, destacando la necesidad de investigaciones adicionales para entender mejor el impacto del género en el síndrome de Burnout.

Estrategias Diferenciadas para Grupos Etarios:

El análisis por grupos etarios revela diferencias significativas en los niveles de AE, despersonalización y realización personal. Para los profesionales más jóvenes, se recomienda implementar programas que fomenten habilidades de manejo del estrés y desarrollo personal, considerando las altas puntuaciones en AE. Para los mayores de 36 años, se sugiere un enfoque específico en la reducción de la carga laboral y la promoción del control en el trabajo. Adaptar las estrategias según la edad puede ser clave para abordar las necesidades únicas de cada grupo.

Intervenciones para Mejorar el Entorno Laboral:

Dado que la falta de red de apoyo, carga laboral excesiva y falta de control en el trabajo se identificaron como factores de riesgo, se recomienda implementar cambios organizacionales. Establecer programas formales de apoyo emocional, revisar y ajustar las cargas laborales, y proporcionar oportunidades para mayor autonomía en el trabajo pueden contribuir a mejorar el entorno laboral. Además, la implementación de estrategias para mejorar la gestión de turnos, condiciones laborales y reconocimiento del personal podría tener un impacto positivo.

Enfoque Holístico y Acciones Integradas:

En resumen, se sugiere un enfoque holístico que integre las recomendaciones anteriores para abordar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCIN. La colaboración entre líderes institucionales, profesionales de recursos humanos y el personal médico será fundamental para implementar acciones integradas y sostenibles. Además, se recomienda realizar un seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario, garantizando así un ambiente laboral saludable y sostenible en la UCIN.

8. REFERENCIAS

1. Juárez B. El Economista. 2022 [citado el 26 de octubre de 2023]. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
2. Lacey SR, Teasley SL, Henion JS, Cox KS, Bonura A, Brown J. Enhancing the work environment of staff nurses using targeted interventions of support. *J Nurs Adm.* 2008;38(7–8):336–40.
3. Zaman T, Alakus K. Analysis of the Invariance and Generalizability of Multiple Linear Regression Model Results Obtained from Maslach Burnout Scale through Jackknife Method. *OJS [Internet]*. 2015 [citado el 26 de octubre de 2023];05(07):645–51. Disponible en: <http://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/ojs.2015.57065>
4. WHO. State of the world’s nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. 2020 [citado el 26 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240003279>
5. Mealer M, Burnham EL, Goode CJ, Rothbaum B, Moss M. The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses. *Depress Anxiety.* 2009;26(12):1118–26.
6. Shanafelt TD, Balch CM, Bechamps G, Russell T, Dyrbye L, Satele D, et al. Burnout and medical errors among American surgeons. *Ann Surg.* junio de 2010;251(6):995–1000.
7. Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle M, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid [Internet]. 2004 [citado el 26 de octubre de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000400008

8. Social Support Affect Nurses' Job Satisfaction: A Literature Review | Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences. el 19 de octubre de 2023 [citado el 26 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://oamjms.eu/index.php/mjms/article/view/5883>
9. Embriaco N, Azoulay E, Barrau K, Kentish N, Pochard F, Loundou A, et al. High level of burnout in intensivists: prevalence and associated factors. *Am J Respir Crit Care Med*. el 1 de abril de 2007;175(7):686–92.
10. Papazian L, Hraiech S, Loundou A, Herridge MS, Boyer L. High-level burnout in physicians and nurses working in adult ICUs: a systematic review and meta-analysis. *Intensive Care Med* [Internet]. el 1 de abril de 2023 [citado el 26 de octubre de 2023];49(4):387–400. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00134-023-07025-8>
11. Juárez B. *El Economista*. 2022 [citado el 3 de marzo de 2024]. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
12. Lacey SR, Teasley SL, Henion JS, Cox KS, Bonura A, Brown J. Enhancing the work environment of staff nurses using targeted interventions of support. *J Nurs Adm*. 2008;38(7–8):336–40.
13. Dechasa DB, Worku T, Baraki N, Merga BT, Asfaw H. Burnout and associated factors among nurses working in public hospitals of Harari region and Dire Dawa administration, eastern Ethiopia. A cross sectional study. *PLoS One* [Internet]. el 29 de octubre de 2021 [citado el 26 de octubre de 2023];16(10):e0258224. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8555845/>
14. Chew NWS, Lee GKH, Tan BYQ, Jing M, Goh Y, Ngiam NJH, et al. A multinational, multicentre study on the psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. *Brain Behav Immun*. agosto de 2020;88:559–65.

15. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *JAMA* [Internet]. el 23 de octubre de 2002 [citado el 14 de febrero de 2024];288(16):1987–93. Disponible en: <https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
16. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [Internet]. 2020 [citado el 14 de febrero de 2024];19(59):479–506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlng=es
17. Flor Calero JP, Álvarez Plua PJ del, Honores Calle MI. Síndrome de Burnout en médicos del Hospital de Especialidades Guayaquil “Dr. Abel Gilbert Pontón” [Internet] [masterThesis]. ESPAE - ESPOL; 2015 [citado el 14 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/30629>
18. Maslach C. Burnout: A Multidimensional Perspective. En: *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. 1993. p. 19–32.
19. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno* [Internet]. el 30 de diciembre de 2020 [citado el 14 de febrero de 2024];(70):110–20. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
20. Maslach C. *Wiley.com*. 2008 [citado el 14 de febrero de 2024]. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It | Wiley. Disponible en: <https://www.wiley.com/en-us/The+Truth+About+Burnout%3A+How+Organizations+Cause+Personal+Stress+and+What+to+Do+About+It-p-9780470423561>
21. Pérez M del CS, Mendoza MMA, Olea MF. Atención del neonato prematuro en la UCIN. Editorial El Manual Moderno; 2014. 160 p.

22. Peregrín FMM, Durán MAD, Sanz MB. Autorreferencialidad y síndrome de burnout. Apuntes de Psicología [Internet]. 2000 [citado el 3 de marzo de 2024];77–95. Disponible en: <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1299>
23. Urien B, Rico R, Demerouti E, Bakker AB, Urien B, Rico R, et al. Un modelo de emergencia del burnout de equipo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2021 [citado el 3 de marzo de 2024];37(3):175–86. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622021000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=en
24. Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República del Ecuador. 2008.
25. Ministerio de Trabajo. Código del Trabajo.pdf. 2020.

ANEXOS



Guayaquil, 06 de marzo del 2024

Srta. Daniela Michelle Estrada Ponce
Srta. Ruth Stephanie Quitio Quitio
Estudiantes de la Carrera de Enfermería
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil



Facultad de Ciencias
de la Salud

De mis consideraciones:

Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez les comunico, que su tema de trabajo de titulación: **"Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos neonatal."** ha sido aprobado por la Comisión Académica de la Carrera, el tutor asignado es la Lic. Julia Garrido.

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

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

Atentamente,

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

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



Sección 1 de 3

Síndrome de Burnout en la UCIN de un Hospital de la ciudad de Guayaquil en el año 2023

Determinar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el área crítica neonatal de un hospital de la ciudad de Guayaquil en el año 2023.

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 1 - Nunca
- 1 - Algunas veces al año
- 2 - Algunas veces al mes
- 3 - Algunas veces a la semana
- 4 - Diariamente

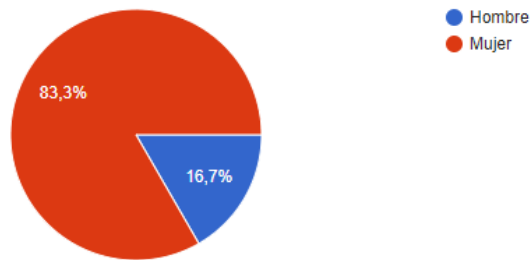
Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Características Sociodemográficas

Sexo

30 respuestas

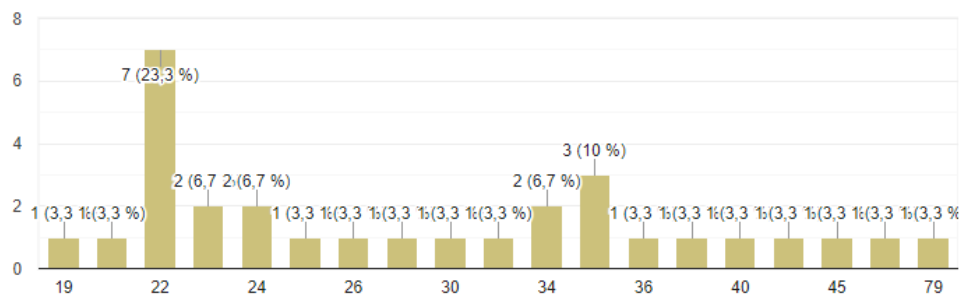
Copiar



Edad

30 respuestas

Copiar





**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Estrada Ponce, Daniela Michelle**, con C.C: # **0952283034** autora del trabajo de titulación: **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos neonatal, de un hospital de Guayaquil, 2023** previo a la obtención del título de **Licenciada en Enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **02 de septiembre del 2024**

Michelle Estrada

f. _____

Estrada Ponce, Daniela Michelle

C.C: 0952283034



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



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



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Quitio Quitio, Ruth Stephanie**, con C.C: # **0950953679** autora del trabajo de titulación: **Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos neonatal, de un hospital de Guayaquil, 2023** previo a la obtención del título de **Licenciada en Enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **02 de septiembre del 2024**

f. _____

Quitio Quitio, Ruth Stephanie

C.C: 0950953679



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos neonatal, de un hospital de Guayaquil, 2023		
AUTORAS	Estrada Ponce, Daniela Michelle Quitio Quitio, Ruth Stephanie		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Garrido, Julia Yndeliria, MGs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Enfermería		
TITULO OBTENIDO:	Licenciadas en Enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre del 2024	No. DE PÁGINAS:	62
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de Burnout, Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización, Realización personal, Enfermería, UCIN, neonatal		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En el análisis del Síndrome de Burnout a través del Modelo de Maslach (20), se identificaron las dimensiones clave de AE, despersonalización y realización personal. OBJETIVO: Determinar el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la UCIN de un hospital en el año 2023. METODOLOGÍA: Descriptivo, cuantitativo, retrospectivo, de corte transversal. POBLACIÓN: 30 profesionales de Enfermería de la UCIN de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil. TÉCNICA: Observación indirecta. INSTRUMENTO: Encuestas RESULTADOS: El 83% del personal de enfermería que labora en la UCIN son del sexo femenino, mientras que, 17% son del sexo masculino. 37% de la población total tienen entre 19 y 23 años, 17% tienen entre 24 y 29 años, 23% tienen entre 30 y 35 años y 23% tienen entre 36 y 80 años. 60% de la población manifestó ser soltero(a), 30% refiere estar casado(a) y 10% declaró ser divorciado(a). 60% de la población tiene un turno rotativo de trabajo, 37% trabaja en el turno de la mañana y 3% labora en el turno de la noche. en la dimensión de AE es de 24 puntos refiriendo que el nivel de la población en AE es moderado, en la dimensión de despersonalización, el puntaje medio es 10 refiriendo que el nivel de la población es bajo y en el área de realización personal, el puntaje medio es de 25 categorizando a la población en un nivel moderado. CONCLUSIÓN: Los hallazgos reflejan que la prevalencia de AE es elevada.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-986978682 +593959975647	E-mail: daniela.estrada@cu.ucsg.edu.ec ruth.quitio@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Mgs		
	Teléfono: +593- 993142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			