

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

**EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADAS EN
ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA**

PRESENTAN

**MARICARMEN ARRIAGA GUEVARA
ARANELID DE PAZ DUQUE
LAURA ZUREY RIVERA SÁNCHEZ
JUANA MARÍA XIGUIL TEGOMA**

CON LA ASESORÍA DE LA

DRA. CARMEN L. BALSEIRO ALMARIO

México, D.F.

Julio 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Lasty Balseiro Almario por la asesoría en metodología, estadística y corrección de estilo brindada, que permitió culminar con éxito esta investigación.

A la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, por todas las enseñanzas recibidas en al Licenciatura en Enfermería y Obstetricia, con sede en el Hospital Dr. Manuel Gea González.

A nuestros maestros de la Licenciatura en Enfermería que cada día fueron sembrando en nosotras los conocimientos tanto teóricos como prácticos, que permitieron culminar esta meta profesional.

Al personal de Enfermería del Hospital Central Militar por haber contestado los cuestionarios de manera rápida y expedita.

DEDICATORIAS

A nuestros padres, quienes han sabido guiarnos por el camino de la superación, que hizo posible terminar la Licenciatura sin ningún tropiezo.

A nuestros hermanos y hermanas, por todo el apoyo incondicional brindado, especialmente en los momentos más difíciles de nuestra trayectoria profesional.

A nuestras parejas, quienes con su amor y dedicación pudieron ayudarnos a soportar los desvelos y las cargas de trabajo académicas, durante nuestra formación.

A nuestros hijos, quienes han sido el verdadero motor de nuestro avance profesional en todo momento.

CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCIÓN	1
1. <u>FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN</u>	3
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA	3
1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO	7
1.5 OBJETIVOS	8
1.5.1 General	8
1.5.2 Específicos	8
2. <u>MARCO TEÓRICO</u>	9
2.1 EL SÍNDROME DE BURNOUT	9
2.1.1 Conceptos básicos	9
• Del Síndrome de Burnout	9
2.1.2 Teóricos más connotadas del Síndrome de Burnout	10
• Hebert Freudenberger	10

• Cristina Maslach	11
2.1.3 Etapas del fenómeno del Burnout	12
• Entusiasmo	12
• Estancamiento	13
• Frustración	13
• Apatía	13
2.1.4 Dimensiones del Síndrome de Burnout	14
• Psicosomáticas	15
• Emocionales	16
• Conductuales	17
2.1.5 Factores que influyen en el desarrollo del Síndrome en Enfermería	18
• Factores personales	18
• Factores organizacionales	19
• Factores culturales	20
• Factores ocupacionales	20
2.1.6 Aspectos preventivos en Enfermería	22
• A nivel individual	22
• A nivel grupal	23

• En la gestión social	23
• En la gestión individual	23
3. <u>METODOLOGÍA</u>	25
3.1 VARIABLES E INDICADORES	25
3.1.1 Dependientes	25
• Indicadores	25
3.1.2 Definiciones operacionales	27
3.1.3 Modelo de relación de influencia de la variable	31
3.2 TIPO Y DISEÑO	32
3.2.1 Tipo	32
3.2.2 Diseño	32
3.2.3 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación	33
3.2.4 Cronograma de actividades	34
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADOS	34
3.3.1 Fichas de trabajo	34
3.3.2 Observación	35
3.3.3 Entrevista	35

3.3.4 Cuestionarios	35
4. <u>INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA</u>	36
4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	36
4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS	36
4.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	115
5. <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	137
6. <u>ANEXOS Y APENDICES</u>	147
7. <u>GLOSARIO DE TÉRMINOS</u>	164
8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	173

INDICE DE CUADROS

	Pag.
CUADRO No. 1 DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	37
CUADRO No. 2 DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	39
CUADRO No. 3 DISTRIBUCIÓN DE SU CATEGORÍA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO. D.F.....	41
CUADRO No. 4 DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	43
CUADRO No. 5 DISTRIBUCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	45

CUADRO No. 6	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN CANSADAS Y AGOTADAS FÍSICAMENTE, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	47
CUADRO No. 7	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN FATIGADAS O CANSADAS CON EL TRABAJO QUE REALIZAN, EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	49
CUADRO No. 8	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUNA DOLENCIA FÍSICA, COMO DOLOR DE CUELLO Y ESPALDA, ETC. POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	51
CUADRO No. 9	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN INFECCIONES RESPIRATORIAS FRECUENTES, COMO RINITIS, ETC.	

	CAUSADAS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	53
CUADRO No. 10	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUN PROBLEMA DE TIPO CARDIOVASCULAR POR EL TRABAJO QUE REALIZAN (EJEMPLO: HIPERTENSIÓN, TAQUICARDIA, ETC.) EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	55
CUADRO No. 11	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN PROBLEMAS GASTROINTESTINALES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN (EJ. COLITIS, DIARREA O ESTREÑIMIENTO) EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	57
CUADRO No. 12	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN CEFALÉAS O MIGRAÑAS PRODUCTO DEL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	59

CUADRO No. 13	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN INSUFICIENCIA VENOSA (VARICES) POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	61
CUADRO No. 14	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN ESTRÉS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	63
CUADRO No. 15	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI HAN TENIDO ALGUNA PARÁLISIS FACIAL POR LA TENSIÓN QUE PRODUCE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	65
CUADRO No. 16	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO ASI SE QUIEREN Y SE VALORAN ELLAS MISMAS, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN	

	MÉXICO, D.F.....	67
CUADRO No. 17	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE HAN VUELTO INSENSIBLES, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	69
CUADRO No. 18	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN ANGUSTIA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	71
CUADRO No. 19	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE SIENTEN TRISTES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	73
CUADRO No. 20	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE DEPRIMEN POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	75

CUADRO No. 21	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN ALGUN SENTIMIENTO DE CULPA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	77
CUADRO No. 22	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TOMAN ALGUN MEDICAMENTO PARA SENTIRSE MEJOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	79
CUADRO No. 23	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI HA INCREMENTADO O DISMINUIDO SU APETITO, COMO UNA FORMA DE ESCAPE POR EL TRABAJO QUE REALIZA EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	81
CUADRO No. 24	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI ALGUNA VEZ HAN ESTADO A PUNTO DE TOMAR ALGUNA DROGA (ALCOHOL,	

	CAFEÍNA, NICOTINA) COMO UNA FORMA DE ESCAPE PARA ALIVIAR SUS TENSIONES LABORALES QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	83
CUADRO No. 25	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI LES ES FACIL LLORAR Y ENOJARSE EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	85
CUADRO No. 26	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE LES OLVIDAN LAS CITAS, PLAZOS O EVENTOS IMPORTANTES, EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	87
CUADRO No. 27	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE CONSIDERAN RÍGIDAS O DURAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	89

CUADRO No. 28	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN RELACIONES PERSONALES GRATIFICANTES CON SUS COMPAÑERAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	91
CUADRO No. 29	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TRATAN DE AISLARSE DE LOS DEMÁS COMO PRODUCTO DE LO MAL QUE SE SIENTEN POR SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	93
CUADRO No. 30	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN QUE HA DISMINUIDO SU CAPACIDAD EN LA JORNADA LABORAL ÚLTIMAMENTE QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	95
CUADRO No. 31	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL	

	PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE AUSENTAN CON FRECUENCIA DE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	97
CUADRO No. 32	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE TANTO CAMBIAN DE SERVICIO Y DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	99
CUADRO No. 33	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE CONSIDERAN PERSONAS CONFLICTIVAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	101
CUADRO No. 34	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CRITICAN CON FRECUENCIA A SU COMPAÑERAS DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	103

CUADRO No. 35	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CREEN QUE HAY EXCESO DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	105
CUADRO No. 36	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A COMO SON SUS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	107
CUADRO No. 37	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CREEN TENER BUEN HUMOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	109
CUADRO No. 38	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE ES LO QUE MÁS LE PRODUCE ESTRÉS, FATIGA, CANSANCIO EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	111

CUADRO No. 39	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE PROPONEN PARA EVITAR EL ESTRÉS, EL CANSANCIO Y LA FATIGA EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	113
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

INDICE DE GRÁFICAS

	Pag.
GRAFICA No. 1 DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	38
GRAFICA No. 2 DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	40
GRAFICA No. 3 DISTRIBUCIÓN DE SU CATEGORÍA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO. D.F.....	42
GRAFICA No. 4 DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	44
GRAFICA No. 5 DISTRIBUCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	46

GRAFICA No. 6	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN CANSADAS Y AGOTADAS FÍSICAMENTE, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	48
GRAFICA No. 7	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN FATIGADAS O CANSADAS CON EL TRABAJO QUE REALIZAN, EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	50
GRAFICA No. 8	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUNA DOLENCIA FÍSICA, COMO DOLOR DE CUELLO Y ESPALDA, ETC. POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	52
GRAFICA No. 9	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN INFECCIONES RESPIRATORIAS FRECUENTES, COMO RINITIS, ETC.	

	CAUSADAS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	54
GRAFICA No. 10	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUN PROBLEMA DE TIPO CARDIOVASCULAR POR EL TRABAJO QUE REALIZAN (EJEMPLO: HIPERTENSIÓN, TAQUICARDIA, ETC.) EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	56
GRAFICA No. 11	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN PROBLEMAS GASTROINTESTINALES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN (EJEMPLO: COLITIS, DIARREA O ESTREÑIMIENTO) EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	58
GRAFICA No. 12	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN CEFÁLEAS O MIGRAÑAS PRODUCTO DEL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	60

- GRAFICA No. 13 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN INSUFICIENCIA VENOSA (VARICES) POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 62
- GRAFICA No. 14 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN ESTRÉS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 64
- GRAFICA No. 15 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI HAN TENIDO ALGUNA PARÁLISIS FACIAL POR LA TENSIÓN QUE PRODUCE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 66
- GRAFICA No. 16 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE QUIEREN Y SE VALORAN ELLAS MISMAS, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN

	MÉXICO, D.F.....	68
GRAFICA No. 17	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE HAN VUELTO INSENSIBLES, POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	70
GRAFICA No. 18	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN ANGUSTIA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	72
GRAFICA No. 19	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE SIENTEN TRISTES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	74
GRAFICA No. 20	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE DEPRIMEN POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	76

GRAFICA No. 21	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN ALGUN SENTIMIENTO DE CULPA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	78
GRAFICA No. 22	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TOMAN ALGUN MEDICAMENTO PARA SENTIRSE MEJOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	80
GRAFICA No. 23	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI HA INCREMENTADO O DISMINUIDO SU APETITO, COMO UNA FORMA DE ESCAPE POR EL TRABAJO QUE REALIZA EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	82
GRAFICA No. 24	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI ALGUNA VEZ HAN ESTADO A PUNTO DE TOMAR ALGUNA DROGA (ALCOHOL,	

	CAFEÍNA, NICOTINA) COMO UNA FORMA DE ESCAPE PARA ALIVIAR SUS TENSIONES LABORALES QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	84
GRAFICA No. 25	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI LES ES FACIL LLORAR Y ENOJARSE EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	86
GRAFICA No. 26	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE LES OLVIDAN LAS CITAS, PLAZOS O EVENTOS IMPORTANTES, EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	88
GRAFICA No. 27	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE CONSIDERAN RÍGIDAS O DURAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	90

- GRAFICA No. 28 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TIENEN RELACIONES PERSONALES GRATIFICANTES CON SUS COMPAÑERAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 92
- GRAFICA No. 29 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI TRATAN DE AISLARSE DE LOS DEMÁS COMO PRODUCTO DE LO MAL QUE SE SIENTEN POR SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 94
- GRAFICA No. 30 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SIENTEN QUE HA DISMINUIDO SU CAPACIDAD EN LA JORNADA LABORAL ÚLTIMAMENTE QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F..... 96

GRAFICA No. 31	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE AUSENTAN CON FRECUENCIA DE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	98
GRAFICA No. 32	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE TANTO CAMBIAN DE SERVICIO Y DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	100
GRAFICA No. 33	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI SE CONSIDERAN PERSONAS CONFLICTIVAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	102
GRAFICA No. 34	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CRITICAN CON FRECUENCIA A SU COMPAÑERAS DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL	

	MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	104
GRAFICA No. 35	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CREEN QUE HAY EXCESO DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D .F.....	106
GRAFICA No. 36	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A COMO SON SUS ACTIVIDADES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	108
GRAFICA No. 37	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A SI CREEN TENER BUEN HUMOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	110
GRAFICA No. 38	DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE ES LO QUE MÁS LE PRODUCE ESTRÉS, FATIGA, CANSANCIO EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	112

GRAFICA No. 39 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A QUE PROPONEN PARA EVITAR EL ESTRÉS, EL CANSANCIO Y LA FATIGA EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.....	114
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto analizar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Central Militar en México, D.F.

Para realizar tal análisis, se han desarrollado en esta investigación, ocho importantes capítulos que a continuación se presentan:

En el primer capítulo se da a conocer la Fundamentación del tema de investigación con: la descripción de la situación problema, la identificación del problema, la justificación de la investigación, la ubicación del tema de estudio y los objetivos, general y específicos.

En el segundo capítulo se presenta el Marco Teórico con todas las teorías más relevantes que explican el Síndrome de Burnout. De igual forma, se van analizando tales teorías en el marco de la experiencia práctica del personal de enfermería del Hospital Central Militar. De esta manera, los aspectos teóricos y metodológicos del marco teórico apoyarán decididamente el problema y los objetivos de esta investigación.

En el tercer capítulo se presenta la Metodología que incluye la variable Síndrome del Burnout y los indicadores. También en este capítulo se hace la definición operacional, el modelo de relación de influencia de la variable, el tipo y diseño de investigación, los criterios de inclusión, exclusión y eliminación y las técnicas e instrumentos de investigación

utilizados entre las que están: fichas de trabajo, observación, entrevista y cuestionarios.

En el cuarto capítulo se muestra la Instrumentación estadística que incluye: universo / población y muestra, el procesamiento de los datos, el análisis y la interpretación de los resultados.

Los últimos capítulos de esta investigación están las conclusiones y recomendaciones, los anexos y apéndices, el glosario de términos y las referencias bibliográficas, ubicados en los capítulos: quinto, sexto, séptimo y octavo, respectivamente.

Es de esperarse que al culminar esta investigación se pueda contar con evidencias claras del Síndrome de Burnout a fin de establecer las medidas tendientes a disminuir esta patología en el personal de enfermería y con ello, mejorar la calidad de la atención que este personal brinda a los pacientes.

1. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMA

El Hospital Central Militar fue inaugurado el día 20 de noviembre de 1942 por el presidente constitucional de la República General de División, Manuel Ávila Camacho. Este hospital nació como Hospital General y en 1966 se manifestó la necesidad de mantener y reequipar algunos servicios como esterilización, Quirófanos, Otorrinolaringología y otros. El hospital a medida que fueron pasando los años, se le fueron creando nuevos servicios, por lo que hoy se cuenta con un hospital con tecnología de punta que promueve y recupera la salud de los militares con una atención médica especializada.

Para brindar la atención, el Hospital Central Militar tiene diferentes servicios y personal: médico, paramédicos, servicios administrativos y servicios generales que coadyuvan de manera conjunta e integral en la atención de los pacientes internados. Destaca dentro de este personal el grupo de Enfermería que son: Enfermeras Generales, Especializadas, Auxiliares de Enfermería, Supervisoras, Jefes y subjefes de Enfermería. Todo este personal son alrededor de 2500 personas. Dentro de estas personas hay personal profesional y no profesional y la atención de los pacientes se realiza en grupos de personal operativo y personal de supervisión durante las 24 hrs. del día.

En el cotidiano trabajo del personal de Enfermería con los pacientes se ha observado que hay Enfermeras que pierden de manera progresiva la energía y tienen síntomas de ansiedad debido al trabajo que realizan, hay disminución de la capacidad de rendimiento causado por la escasa claridad de los roles que se deben desempeñar entre el personal profesional y no profesional, también existe competencia desmedida entre los compañeros por eficientar su trabajo y disminución de un clima ambiental agradable y de cooperación.

Estos primeros indicios del cansancio y de la fatiga mental del personal de Enfermería se han dado de manera constante lo que hace que para el trabajo no importe la salud del personal sino la salud del paciente. Con frecuencia llama la atención que al personal dice estar en sentimientos de vacío y fracaso, nerviosismo, con un comportamiento cínico hacia los propios compañeros, etc. Todas estas manifestaciones anteriormente anotados se conocen en la literatura científica como el "Síndrome de Burnout".

Así, el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería está tipificado con sintomatología: fisiológica, psicológica, conductual y laboral. Desde el punto de vista fisiológico el personal de Enfermería siente agotamiento, fatiga, cansancio, dolor de cuello y espalda, tienen infecciones respiratorias frecuentes, hipertensión, taquicardia, problemas gastrointestinales, como colitis, diarreas, estreñimiento, migrañas, cefaleas e insuficiencia venosa.

Desde el punto de vista conductual el personal de enfermería manifiesta incremento o disminución del apetito, toma drogas como escape a la angustia como: alcohol, tabaquismo, etc. lloran y se enojan fácilmente, son rígidas en el trabajo derivado de la actividad militar, se olvidan de citas importantes y pueden no tener relaciones gratificantes con sus compañeros.

Desde el punto de vista psicológico el personal de Enfermería refiere alto nivel de stress y en muchas ocasiones, se aísla, tiene autoestima baja, se sienten insensibles al dolor, tienen angustia, tristeza, depresión y hasta sentimientos de culpa. Muchas de estas enfermeras tienen además parálisis facial por el alto nivel de stress.

Desde el punto de vista laboral el personal de Enfermería presenta disminución en la capacidad de trabajo, existen ausencias, solicitan cambios de servicios, tienen conflictos con sus compañeros, hay hipercrítica con los compañeros, actitudes negativas hacia el trabajo y con dificultades se encuentra un personal de Enfermería con buen humor.

Finalmente, y dado que el Síndrome del Burnout afecta el trabajo del personal y afecta también su vida, es que el grupo investigador ha decidido estudiar el Síndrome del Burnout en el ambiente Militar del Hospital para diagnosticar en el personal la presencia del Síndrome y desde luego, actuar en consecuencia

1.2 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La pregunta eje de esta investigación es:

¿Existe el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Central Militar, en México, D.F.?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema de la presente investigación se justifica ampliamente por 3 razones. En primer lugar se justifica porque es bien sabido que el trabajo puede ser fuente de enfermedad tanto física como mental y el personal de Enfermería del ámbito Militar del Hospital Central necesita identificar su nivel de estrés laboral y diagnosticar como ésta patología afecta el trabajo con los pacientes.

En segundo lugar se justifica porque resulta preocupante cuando en una organización de tipo militar el alto nivel de estrés de los empleados compromete la eficacia organizacional y dado que la atención de los pacientes está en manos del personal de Enfermería, entonces resulta muy importante el propiciar que este personal se encuentre en excelentes condiciones de salud física y mental para que también pueda promover la salud de los pacientes.

Por último, resulta indispensable medir la presencia del Síndrome en el personal de Enfermería dado que de esta forma se podrán

identificar y evidenciar las dimensiones: fisiológica, psicológicas, laborales y conductuales afectadas, para proponer aquellas medidas tendientes a solucionar o disminuir la problemática.

1.4 UBICACIÓN DEL TEMA DE ESTUDIO

El tema que se estudia en la presente investigación se ubica en Salud Pública, en Administración y en Enfermería.

Se ubica en Salud Pública porque el estrés laboral es ya una pandemia de carácter organizacional en donde las condiciones del trabajo, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales y la eficacia se ven seriamente afectadas cuando un individuo tiene estrés. En estos casos, la salud pública ataca el problema con un diagnóstico precoz y un tratamiento oportuno.

Se ubica en Administración porque a los administradores compete identificar las enfermedades laborales y como un sujeto con alto nivel de estrés, puede dañar la eficacia laboral y organizacional. Desde luego, cuando hay desgaste laboral hay falta de logros y la afecta en toda la organización administrativa.

Se ubica en Enfermería porque son las enfermeras precisamente quienes están más cercanas a padecer el Síndrome y cuando este se pone de manifiesto, puede ubicarse como una enfermedad profesional que el personal de enfermería debe atender rápidamente. De no ser

así, entonces el desgaste y el cansancio puede ir en aumento y causar hasta la muerte laboral y social.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Analizar la presencia del Síndrome del Burnout en el personal de enfermería del Hospital Central Militar, en México, D.F.

1.5.2 Específicos

- Identificar cuales son las dimensiones más afectadas: fisiológica, psicológica, conductual y laboral que tienen las enfermeras en el Hospital Central Militar.
- Proponer diversas medidas que permiten disminuir la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Militar.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 EL SÍNDROME DE BURNOUT

2.1.1 Conceptos básicos

- Del Síndrome de Burnout

Según Carlos de las Cuevas Contreras el Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico con sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional y por el desarrollo tanto de un auto concepto negativo como de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y los demás, que se reflejan en un trato frío y despersonalizado hacia los demás y en un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar¹. El fenómeno del Burnout es más un proceso continuo que un evento discreto, que constituye el paso final en una progresión de tentativas frustradas para afrontar distintas condiciones estresantes.

Para Alejandra Apiguian Guitart el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial

¹ Carlos de las Cuevas Contreras. Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. En la Revista trastornos adictivos, Vol. 05, No. 2, Abril. Madrid, 2003. p. 1.

de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos².

Así, el rasgo fundamental del “Burnout” es el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de sí mismo. Para protegerse de tal sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás desarrollando así una actitud impersonal hacia los “clientes” y los miembros del equipo en el que está integrado, mostrándose cínico, distanciado, y utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones, produciéndose un descenso de su compromiso laboral. Todos estos recursos suponen para él una forma de aliviar la tensión experimentada de manera que al restringir el grado o la intensidad de la relación con las demás personas.

2.1.2 Teóricos más connotados del Síndrome de Burnout

- Herbert Freudenberger

El término Burnout fue acuñado originalmente por Herbert Freudenberger, un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros del staff de instituciones “alternativas”, tales como los hospitales de beneficencia y las casas a medio camino dedicadas a la atención de “sin techo”, prostitutas y drogadictos,

² Alejandra Apiguián Gruitart. El Síndrome de Burnout en las Empresas. Conferencia presentada en el III Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac. Mérida, 2007. p. 1.

donde trabajaba como voluntario de forma complementaria al ejercicio privado de su profesión. Freudenberger eligió la palabra burnout, que utilizaban también para referirse a los efectos que producía el consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso, para referirse a la progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como la desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión que los mencionados profesionales experimentaban hacia el año de trabajar como voluntarios³.

- Cristina Maslach

Fue Cristina Maslach sin embargo, quien primero empleó públicamente este concepto para referirse a una situación que cada vez hacia más frecuente entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con la gente, y que después de meses o años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo⁴. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su buena aceptación social ya que los afectados se identificaban con facilidad con este término descriptivo que carecía del efecto estigmatizador de los diagnósticos psiquiátricos.

³ Carlos de las Cuevas Contreras. op. cit. p. 4.

⁴ Id.

Debido a que el concepto de burnout ha surgido íntimamente relacionado con el estrés, es difícil establecer una clara diferencia entre ambos. La única diferencia, más aparente que real, es que el burnout es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Así, cuando se dice que un profesional está “desgastado profesionalmente” se trata de reflejar que, como producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los “clientes”, el trabajador se encuentra desbordado, estando agotada su capacidad de reacción adaptativa, al no disponer de recursos adecuados para amortiguar el estrés que su trabajo implica y experimentando una constelación de síntomas ante las demandas de su entorno laboral.

2.1.3 Etapas del fenómeno del Burnout

Los síntomas descritos para el fenómeno Burnout transcurren a lo largo de unas etapas definidas que pueden ser observadas sin dificultad. Ejemplo:

- Entusiasmo

Este es el periodo inicial caracterizado por la existencia de altas esperanzas y expectativas, así como de una alta energía. En esta etapa, el trabajo promete “serlo todo”. El empleo llega a ser la única fuente de valores y satisfacciones, y las necesidades personales del trabajador (sentirse necesario, estimado, admirado, y que dependan de él) son circunstancias únicamente al entorno laboral. Los peligros

de esta etapa son una identificación excesiva con los clientes y un gasto excesivo e ineficaz de energía⁵.

- Estancamiento

En esta etapa el trabajo ya no parece tan importante, y se hace énfasis en la satisfacción de las propias necesidades fuera del marco laboral.

- Frustración

Este es el periodo en el cual el profesional comienza a cuestionarse su propia valía y la del trabajo en sí. Los límites del trabajo ahora parecen amenazar los propósitos de lo que se está haciendo. Surgen los problemas emocionales, físicos y conductuales.

- Apatía

Lo característico de esta etapa es la actitud “un trabajo es sólo un trabajo”, desarrollando en el trabajo un mínimo esfuerzo y dedicación de tiempo insuficiente, evitando cualquier tipo de desafío, y los clientes o usuarios y permaneciendo en el trabajo únicamente por la seguridad que conlleva⁶.

⁵ Carlos de las Cuevas. op. cit. p. 5.

⁶ Carlos de las Cuevas. op. cit. p. 6.

Es necesario tener en cuenta que el estrés es una percepción individual, lo que para una persona supone un desafío excitante para otra puede representar un problema abrumador. Un individuo comienza a estar afectado de forma adversa cuando su umbral de tolerancia al estrés es sobrepasado de forma consistente. A pesar de la unanimidad de opinión existente en relación con muchas de las características del fenómeno burnout, la determinación de si un trabajador está o no desgastado profesionalmente no es fácil de realizar. El burnout no se presta a dicotomizaciones claras en forma por ejemplo de presente o ausente, en parte a causa de que el burnout es un proceso y no un suceso, además de que el proceso es diferente en cada individuo. Como se ha señalado, el burnout es un sutil patrón de síntomas, conductas y actitudes que son únicos para cada persona.

2.1.4 Dimensiones del Síndrome de Burnout

Pines, Aronson y Kafry sugieren que este síndrome se debe a *“un agotamiento físico, emocional y mental causado por que la persona se encuentra implicada durante largos periodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente”*⁷.

Alejandra Apiquian dice que aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre burnout, parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con

⁷ Alejandra Apiquian. op. cit. p. 2.

implicaciones nocivas para la persona y la organización y generalmente se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios y atención al público: médicos, enfermeras, profesores, psicólogos, trabajadores sociales, vendedores, personal de atención al público, policías, cuidadores, etc. Recientemente se ha hablado de “estudiantes quemados”, principalmente en los universitarios que están en los últimos años de carrera.

- Psicósomáticas

La lista de síntomas psicológicos que pueden originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos. Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven como señal de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio psicológico, en un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas⁸.

Aquellas consecuencias del estrés laboral asociadas al síndrome del burnout con evidencia empírica de acuerdo a la literatura son:

⁸ Id.

- Fatiga crónica.
 - Dolores de cabeza.
 - Dolores musculares (cuello, espalda).
 - Insomnio.
 - Pérdida de peso.
 - Úlceras y desórdenes gastrointestinales.
 - Dolores en el pecho.
 - Palpitaciones.
 - Hipertensión.
 - Crisis asmática.
 - Resfriados frecuentes.
 - Aparición de alergias⁹.
- Emocionales
- Irritabilidad.
 - Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo.
 - Depresión.
 - Frustración.
 - Aburrimiento.
 - Distanciamiento afectivo.
 - Impaciencia.
 - Desorientación.
 - Sentimientos de soledad y vacío.
 - Impotencia.

⁹ Id.

- Sentimientos de omnipresencia¹⁰.

- Conductuales
 - Cinismo.
 - No hablan.
 - Apatía.
 - Hostilidad.
 - Susplicacia.
 - Sarcasmo.
 - Pesimismo.
 - Ausentismo laboral.
 - Abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.
 - Relaciones interpersonales distantes y frías.
 - Tono de voz elevado (gritos frecuentes).
 - Llanto inespecífico.
 - Dificultad de concentración.
 - Disminución del contacto con el público/clientes/pacientes.
 - Incremento de los conflictos con compañeros.
 - Disminución de la calidad del servicio prestado.
 - Agresividad.
 - Cambios bruscos de humor.
 - Irritabilidad.

¹⁰ Id.

- Aislamiento.
- Enfado frecuente¹¹.

2.1.5 Factores que influyen en el desarrollo del Síndrome de Enfermería

- Factores personales

Para Evelyn Noelia Sosa O. las variables personales consideradas en los estudios sobre burnout son el sexo, la edad, el estado civil, antigüedad en el trabajo, las características de personalidad y las psicopatologías y las estrategias de afrontamiento. Con respecto a la edad, se señala que a mayor edad disminuye la tensión laboral con lo que el grado de burnout es menor. Por lo que se refiere al estado civil, el grupo de casados puede ser propenso a padecer burnout, también los separados y divorciados, en relación a la baja realización personal¹².

Para Alejandra Apiquian los factores personales que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout son:

- El deseo de destacar y obtener resultados brillantes.
- Un alto grado de autoexigencia.

¹¹ Id.

¹² Evelyn Noelia Sosa Oberlin. Frecuencia de los síntomas del Síndrome de Burnout en profesionales médicos. En la Revista Médica Rosario No. 73. Lexington, 2007. p. 14.

- Baja tolerancia al fracaso.
 - Perfeccionismo extremo.
 - Necesitan controlarlo todo en todo momento.
 - Sentimiento de indispensabilidad laboral.
 - Son muy ambiciosos.
 - Dificultad para conocer y expresar sus emociones.
 - Impacientes y competitivos por lo que les es difícil trabajar en grupo.
 - Gran implicación en el trabajo.
 - Pocos intereses y relaciones personales al margen del trabajo.
 - Idealismo.
 - Sensibilidad¹³.
- Factores organizacionales

Las variables organizacionales consideradas son: clima laboral, el bienestar laboral, el grado de autonomía, la ejecución en el trabajo, el apoyo social, la ambigüedad de rol y la falta de reciprocidad. Cuanto más positivo es el clima laboral, el bienestar y la satisfacción laboral, menor es el estrés que los sujetos perciben en el trabajo¹⁴.

Otros aspectos que han sido relacionados con este problema son el número de horas de trabajo, tipo de contrato y tipo de servicio, de los

¹³ Alejandra Apiquian. op. cit. p. 4.

¹⁴ Evelyn Noelia Sosa Oberlin. op. cit. p. 14

cuales se desprenden que sufren un mayor grado de desgaste aquellos profesionales que pasan un mayor número de horas de trabajo con un contrato eventual o cambiante, en un servicio donde el impacto emocional es alto como: oncología infantil, cuidados paliativos o hematología.

- Factores culturales

Cherniss considera que parte del aumento de la frecuencia del burnout es debido a la progresiva ruptura de la cohesión en la comunidad que produce una demanda creciente de involucración del profesional asociado a un mayor escrutinio público de los servicios y aun descenso en la confianza y apoyo hacia los mismos que queda patente en unos recursos y presupuestos cada vez menores. En el campo de la psiquiatría la aparición del burnout puede estar facilitada por el rango inferior atribuido a la psiquiatría dentro de las especialidades médicas y por la consideración de los psiquiatras, por parte de la población, como pensadores no claros, emocionalmente inestables y carentes de rigor en su trabajo¹⁵.

- Factores ocupacionales

La pérdida de interés y de entusiasmo por el propio trabajo ocurre en todas las profesiones y ocupaciones del ser humano. Si bien todos los trabajadores son susceptibles de “quemarse”, las víctimas propicias se encuentran con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones en las

¹⁵ Id.

que se presta una atención directa a las “necesidades” de las personas como es el caso de los profesionales de la salud mental (psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales y enfermeras de salud mental). Además, si las tareas a desempeñar son difusas y las responsabilidades se superponen con la de los demás colegas o compañeros de trabajo, la interacción tiende a ser competitiva y conflictiva más que cooperativa y de apoyo¹⁶. Muchos autores consideran que la ausencia de apoyo significativo es un factor crítico en el desarrollo del fenómeno del burnout particularmente que para los trabajadores más aislados profesionalmente. Duxbury et.al. Han puesto de manifiesto que los ambientes laborales con gran burnout se caracterizan por la presencia de líderes que únicamente aportan feedbacks negativos, mientras que los ambientes con bajo burnout tienen altos niveles de apoyo sin que se reduzca la autonomía del trabajador.

Otros factores ocupacionales relacionados con al presencia de Burnout en los trabajadores del sistema sanitario incluyen: la ausencia de unos criterios definidos que posibiliten la valoración de logros, objetivos y éxitos; la baja retribución económica percibida en comparación con otras profesiones; las reducidas posibilidades de promoción y el hecho de que la posibilidad de ascender laboralmente se limita al desarrollo de trabajos administrativos, alejados del contacto con los pacientes; el poco apoyo y reconocimiento de la comunidad; el volumen de trabajo y las presiones para hacerlo; la falta de

¹⁶ Carlos de las Cuevas Conteras. op. cit. p. 6.

información sobre el funcionamiento de las organizaciones en las que se va a desarrollar el trabajo, así como sobre el cometido del propio trabajo a desempeñar¹⁷.

2.1.6 Aspectos preventivos en Enfermería

- A nivel individual

Para Alejandra Apiquian a nivel individual: hay que considerar los procesos cognitivos de auto evaluación de los empleados, y el desarrollo de estrategias cognitivo – conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las secuencias negativas de esa experiencia para adaptarse a las circunstancias¹⁸.

Las estrategias de intervención individual buscan fomentar la adquisición de algunas técnicas que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral.

Se clasifican en:

Las Técnicas Fisiológicas: Estas están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. Dentro de éstas se encuentran la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback, entre otras.

¹⁷ Id.

¹⁸ Alejandra Apiquian. op. cit. p. 6.

Las Técnicas Conductuales: Estas buscan que el sujeto domine un conjunto de habilidades y comportamientos para el afrontamiento de problemas laborales. Entre ellas se encuentran el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las de autocontrol¹⁹.

- A nivel grupal

A Nivel Grupal: Es necesario potenciar la formación de las habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo.

- En la gestión social

En la mayoría de los casos de agotamiento, un buen apoyo de la pareja, los compañeros y los amigos, es la clave ya que es una ayuda en la reducción de la tensión emocional o apoyando a afrontar la situación de forma distinta²⁰.

- En la gestión institucional

Esto ya depende de las instituciones, más que del propio personal. A veces es muy difícil, ya que las instituciones pueden ser muy conservadoras, además de ser los responsables directos de estos cambios. Sin embargo, se consiguen cosas, por lo que hay que poner

¹⁹ Id.

²⁰ Ariana Cartogna y cols. Síndrome de Burnout. En internet: ssgroedisco.com.ar. Documento impreso. Universidad de Moran. Madrid, 2005. p. 5.

el esfuerzo de ello. Con más medios, con más recursos, se reduciría el riesgo de llegar a una situación de Burnout, pero como esto no es fácil de conseguir habrá que utilizar y analizar la manera de mejorar los recursos disponibles.

- División del trabajo, que el personal realice diferentes trabajos de vez en cuando, cuando aún en el mismo sector. Esto cambia el hábito y rompe la rutina.
- Limitar la contaminación del tiempo libre.
- Tipo de relación del personal con sus superiores. La incidencia del Burnout es menor en los trabajadores que tienen buenas relaciones laborales con los superiores y que obtienen de ellos apoyo y reconocimiento.
- Análisis de casos puntuales. Aunque se dan consejos generales, en ocasiones es bueno analizar en cada situación individual los factores que en un momento dado pueden provocar un exceso de estrés²¹.
- Otras posibilidades son discutir en equipo los casos difíciles, dar más apoyo o recompensas particulares a los profesionales, promover y favorecer la formación profesional continuada.

²¹ Id.

3. METODOLOGÍA

3.1 VARIABLES E INDICADORES

3.1.1 Dependiente: SÍNDROME DE BURNOUT

- Indicadores

DIMENSIÓN FISIOLÓGICA

- Agotamiento físico.
- Fatiga y cansancio.
- Dolor de cuello y espalda.
- Infecciones respiratorias frecuentes.
- Hipertensión y taquicardia.
- Problemas gastrointestinales.
- Cefaleas o migrañas.
- Insuficiencia venosa.

DIMENSIÓN PSICOLÓGICA

- Stress.
- Parálisis facial.
- Autoestima baja.
- Insensibilidad.
- Angustia.
- Tristeza.

- Depresión.
- Sentimientos de culpa.

DIMENSIÓN CONDUCTUAL

- Medicamentos para sentirse mejor.
- Incremento y disminución del apetito.
- Tomar drogas, como escape.
- Llorar y enojarse fácilmente.
- Rigidez en el trabajo.
- Olvido de citas importantes.
- Relaciones personales gratificantes con los compañeros.
- Aislamiento.

DIMENSIÓN LABORAL

- Disminución de la capacidad de trabajo.
- Ausencias en el trabajo.
- Cambios de servicio.
- Conflictos con los compañeros.
- Críticas con los compañeros.
- Exceso de trabajo.
- Actitud negativa hacia el trabajo.
- Buen humor.

3.1.2 Definiciones operacionales

- El Burnout

La palabra inglesa de Burnout es un término de difícil traducción en el castellano. Como término coloquial que es, va más allá del simple agotamiento o estar exhausto, pues implica también una actitud hacia el trabajo con disminución del ánimo. De igual manera, en México, en nuestro idioma, podríamos libremente traducirlo como “estar quemado”, consumido, tronado o reventado, aunque ninguno de estos términos se ajusta con precisión a lo que en la literatura científica se entiende como Síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout (estar quemado) es una patología que comenzó a advertirse allá por el año 1974 por observaciones del psiquiatra norteamericano Herbert Freudenberger quien trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al cabo de un año de trabajo, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía hasta llegar a la ansiedad y depresión, desmotivación en su trabajo, y agresividad con los pacientes.

- El factor desencadenante del Burnout

En general se acepta que el factor central desencadenante es el excesivo agotamiento emocional (exhaustion) que gradualmente lleva a quien lo experimenta, a un estado de distanciamiento emocional y cognitivo en sus actividades diarias, con la consiente incapacidad de

responder adecuadamente a las demandas de servicio. En el proceso de este distanciamiento ocurre una despersonalización caracterizada por indiferencia y actitudes cínicas hacia responsabilidades o hacia las personas que demandan la atención de quien lo padece.

- Los estudios de Cristina Maslach

Esta patología (Síndrome de Burnout) no es privativa de los profesionales o trabajadores de las distintas ramas que atienden temas relacionados con la salud. Así, las enfermeras, médicos, maestros, etc. que trabajan en contacto directo con otras personas suelen padecer este síndrome.

La psicóloga Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda calificó a los afectados del “Síndrome de Burnout” un síndrome de agotamiento emocional y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas e ideó una escala para medirlo. Esta escala es conocida como “Escala de Maslach”.

- La sintomatología según Cristina Maslach

Los síntomas o manifestaciones pueden ser:

- Agotamiento emocional, referido a la disminución y pérdida de recursos.

- Despersonalización o deshumanización, consistente en el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.
- Falta de realización personal con tendencias a evaluar el proceso de trabajo de forma negativa, con convivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- Síntomas físicos de estrés como cansancio y malestar general.
- Manifestaciones mentales: sentimientos de vacío, fracaso, agotamiento, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal, inquietud, disminución en la capacidad de paranoias y/o agresivos hacia los clientes, compañeros y la propia familia.
- Manifestaciones físicas: cefaleas, insomnio, algias (dolores) osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.
- Manifestaciones conductuales: predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

- El Síndrome de Burnout en Enfermería

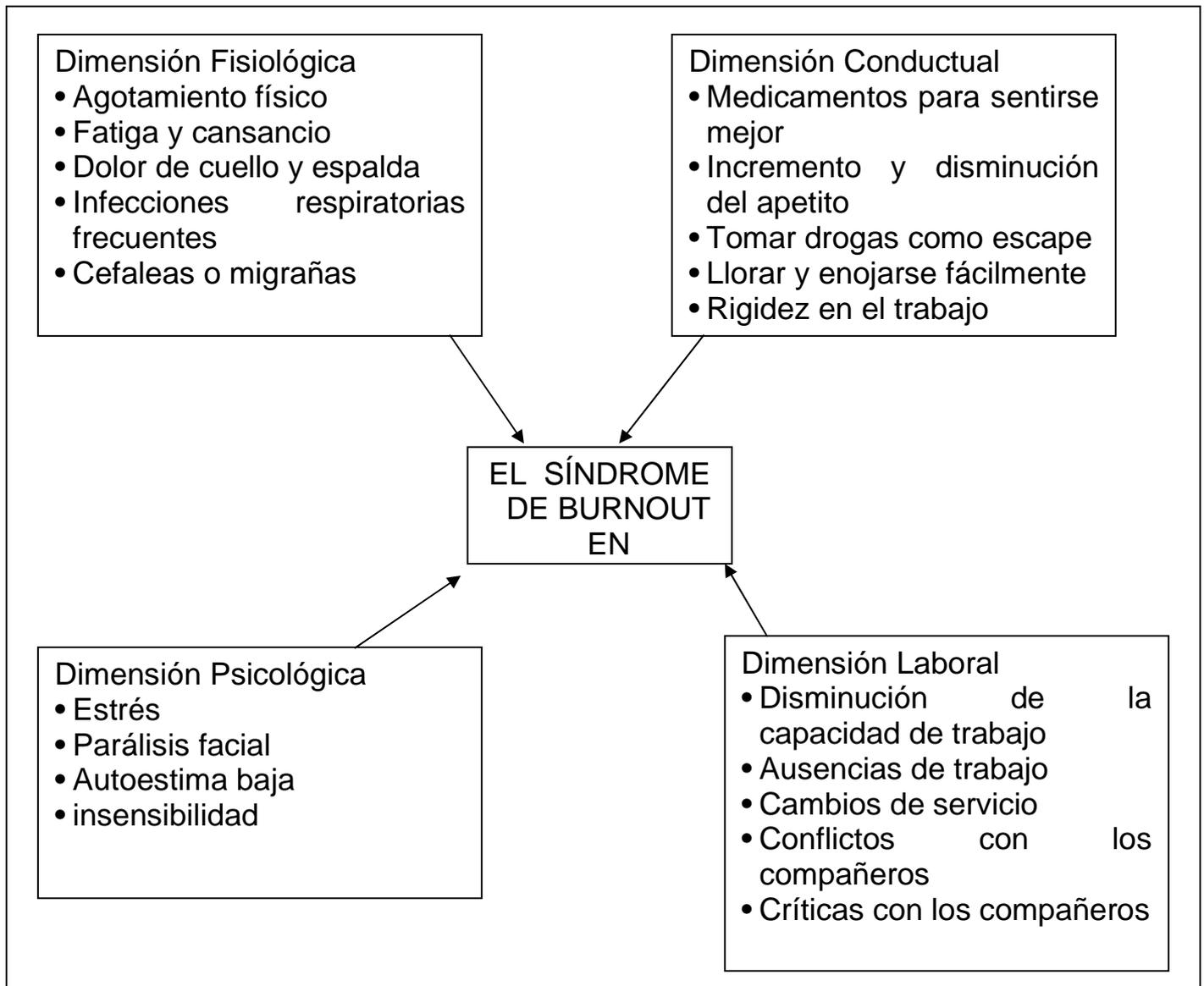
La tarea fundamental de la enfermería es la satisfacción del individuo. La relación enfermera – paciente debe caracterizarse por sensibilidad y humanismo pero las condiciones físicas y sociales en las que labora el enfermero pueden generar la aparición de alteraciones psíquicas que constituyen un dilema ético como el Burnout.

Por todo ello, se puede afirmar que la presencia del Síndrome del Burnout constituye una verdadera amenaza no solo para la salud del personal de enfermería como elemento significativo, sino también para la atención que se le brinda a la población.

Además, a veces constituye un verdadero obstáculo para lograr la excelencia en los servicios de salud, por lo que se está luchando en estos días, sin olvidar que existen elementos en la relación enfermero (a) – paciente como: comunicación inadecuada, características personales del profesional, condiciones físicas y sociales en que se realiza el trabajo, empleo de avances científico – técnicos y proceso de formación profesional, que propician su aparición.

Al aparecer este síndrome, el personal afectado deja de tener en cuenta las armas de sensibilidad y humanismo con las que debe respetar la capacidad de decisión además de la integridad física y psíquica del paciente, por lo que se genera un distanciamiento afectivo que puede engendrar una actitud que corroe los elementos éticos esenciales.

3.1.3 Modelo de relación de influencia de la variable



3.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Tipo

El tipo de investigación que se realizó es: diagnóstica, descriptiva, analítica y transversal.

Es diagnóstica porque pretende realizar un diagnóstico situacional del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en el Hospital Central Militar.

Es descriptiva porque se va a describir el fenómeno que produce el Síndrome del Burnout en el personal de Enfermería en las dimensiones: fisiológicas, psicológicas, conductual y laboral.

Es analítica porque para estudiar este Síndrome se va descomponer la variable en cuatro dimensiones: fisiológica, psicológica, conductual y laboral. A partir de otras dimensiones se analizarán los indicadores.

Es transversal porque esta investigación se realizó en un periodo corto. Es decir en los meses de Abril, Mayo y Junio del 2008.

3.2.2 Diseño

El diseño de investigación, se ha realizado atendiendo a los siguientes aspectos.

- Búsqueda de un problema de investigación relevante y actualizado en la profesión de Enfermería.
- Elaboración de los objetivos de la investigación.
- Identificación del problema de investigación relevante para Enfermería.
- Asistencia a la biblioteca en varias ocasiones para buscar el estado del arte de la variable en estudio.
- Determinación del universo, población y muestra de los sujetos a estudiar.
- Aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada en el Hospital Central Militar.
- Captura, recuento y clasificación de datos, utilizando para ello las tarjetas simples de concentración y matrices.
- Elaboración del informe final, con las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.2.3 Criterios de inclusión, exclusión y eliminación

- Elaboración del criterio de inclusión para todo el personal de Enfermería Profesional que trabaja en las cuatro áreas básicas del Hospital Central Militar: Gineco-Obstetricia, Cirugía, Pediatría y Medicina Interna.
- Elaboración del criterio de exclusión para el personal de enfermería no profesional como son las auxiliares de Enfermería y estudiantes.
- Elaboración del criterio de eliminación para todas aquellas profesionales de Enfermería que estando en el criterio de inclusión

no deseen participar en esta investigación o no asistan al trabajo el día de la encuesta.

3.2.4 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2008				
	ABRIL		MAYO	JUNIO	
Diseño	██████████				
Marco Teórico		██████████			
Metodología			██████████		
Instrumentación estadística				██████████	
Informe					██████████

3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Fichas de trabajo

Mediante las fichas de trabajo se pudo recopilar toda la información relativo al marco teórico y con ello ordenar y clasificar estas fichas para conformar el estado del arte de la investigación.

3.3.2 Observación

Mediante esta técnica se pudo visualizar aquellas actitudes del personal de Enfermería en el momento de la encuesta.

3.3.3 Entrevista

Mediante esta técnica se obtuvieron los testimonios orales del personal de Enfermería entrevistado en una relación directa entrevistado – entrevistador.

3.3.4 Cuestionario

El cuestionario fue el instrumento por excelencia para la recolección de datos. El instrumento de esta investigación tiene 37 preguntas cerradas estructuradas que miden las cuatro dimensiones del síndrome: fisiológica, psicológica, conductual y laboral. Asimismo, tiene dentro de las 37 preguntas mencionadas, 5 preguntas de datos generales para conocer la edad, el sexo, el turno de trabajo, el estado civil y la categoría del personal. Finalmente, el cuestionario cuenta con 2 preguntas abiertas: una en la que se pregunta que es lo que más produce estrés, fatiga o cansancio en el hospital y otra, en la que el propio personal de Enfermería propone las medidas para evitar el estrés, el cansancio y la fatiga.

4. INSTRUMENTACIÓN ESTADÍSTICA

4.1 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo constituye el 100% del fenómeno de estudio. Para el Hospital Central Militar en los 4 servicios básicos estudiados y en todos los servicios adicionales en donde Enfermería presta sus servicios se encuentran un total de 2,500 personas.

La población, son solo el personal de Enfermería profesional, que son alrededor de 1,500 personas. De esta cifra se ha excluido a todo el personal auxiliar de Enfermería.

La muestra serán 400 personas de nivel profesional de Enfermería que son las que están en los servicios básicos que se va a estudiar. Esto significa que la muestra representa el 40% de la población y el 16% del universo.

4.2 PROCESAMIENTO DE DATOS

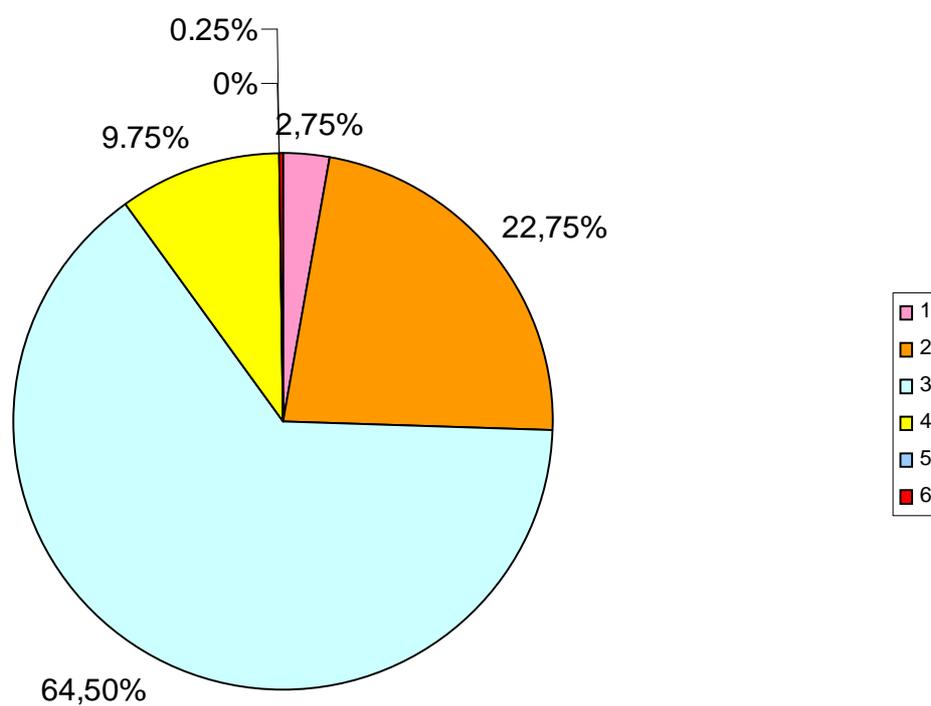
En este apartado se procesarán los datos mediante la utilización de tarjetas simples, de concentración y matrices, para la tabulación en cuadros y gráficas.

CUADRO No. 1
DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCION	F	%
1	Tengo menos de 20 años.	11	2.75%
2	Tengo entre 21 y 30 años.	91	22.75%
3	Tengo entre 31 y 40 años.	258	64.50%
4	Tengo entre 41 y 50 años.	39	9.75%
5	Tengo más de 51 años.	0	0%
6	Sin respuesta.	1	0.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Cuestionarios de la investigación: El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Central Militar, en México, D.F. Aplicados del 25 de abril al 12 de mayo del 2008.

GRAFICA No. 1
DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 64.50% del personal de enfermería tienen entre 31 y 40 años y el 2.75% tienen menos de 20 años de edad.

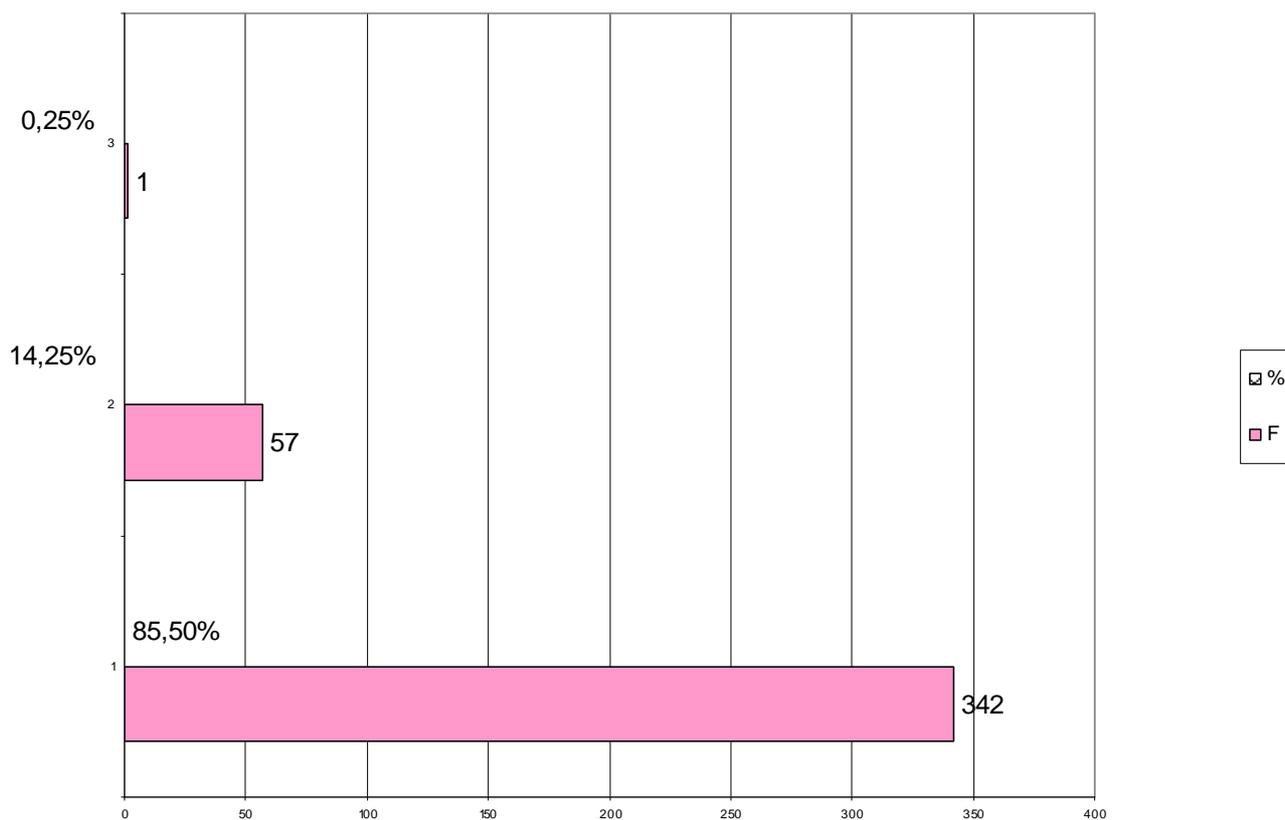
Fuente: Misma del Cudadro No. 1.

CUADRO No. 2
DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Femenino	342	85.50%
2	Masculino	57	14.25%
3	Sin respuesta	1	0.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 2
DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 85.50% del personal de Enfermería son del sexo femenino y el 14.25% son del sexo masculino

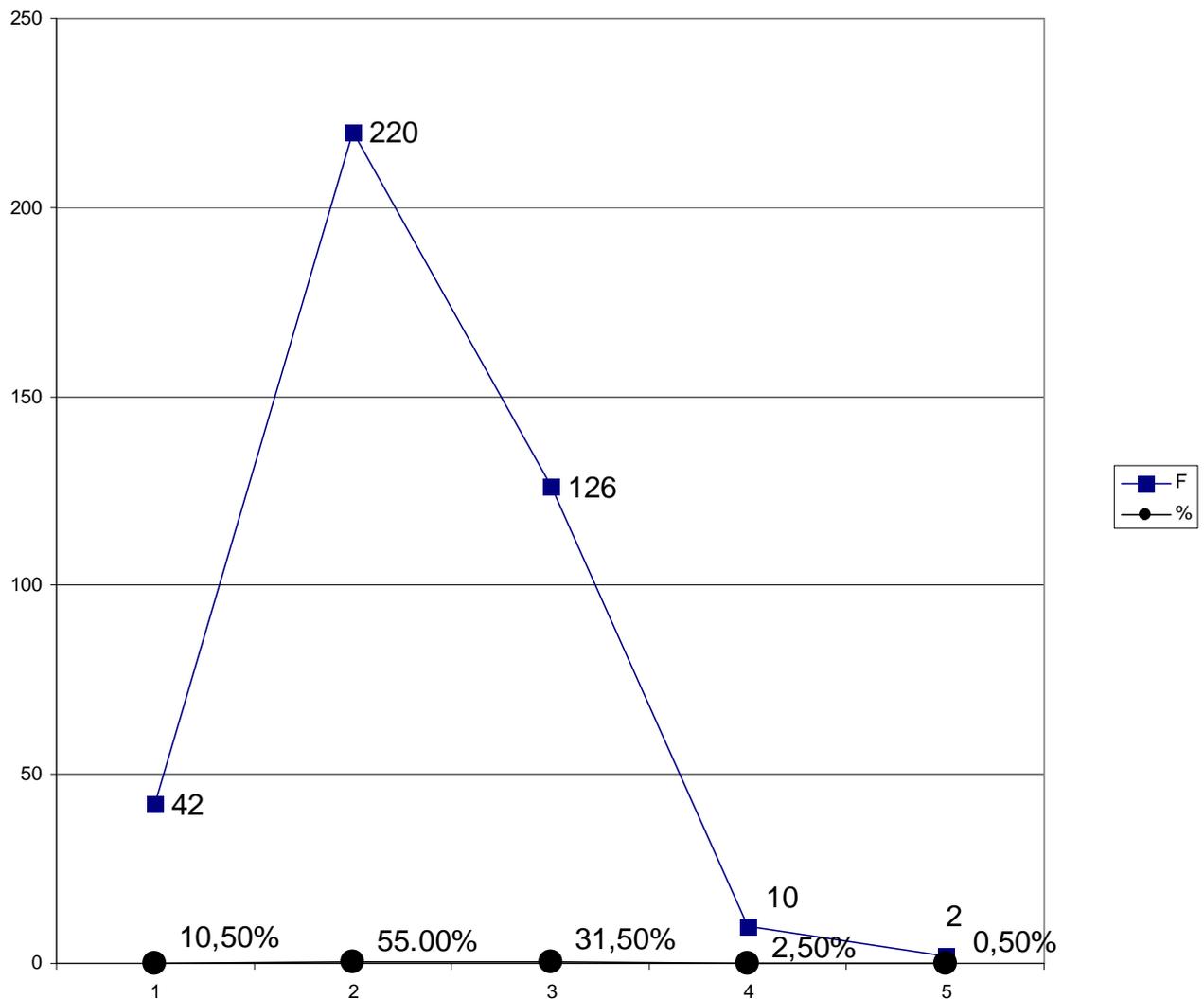
Fuente: Misma del Cuadro No. 2.

CUADRO No. 3
DISTRIBUCIÓN DE SU CATEGORÍA DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Soy jefe o supervisora de servicio.	42	10.50%
2	Soy enfermera especialista.	220	55.00%
3	Soy enfermera general.	126	31.50%
4	Soy pasante de enfermería o auxiliar de enfermería.	10	2.50%
5	Sin respuesta.	2	0.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No.3
DISTRIBUCIÓN DE SU CATEGORÍA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 55.00% del personal de Enfermería son Especialistas y el 2.50% son Enfermeras pasantes y Auxiliares de Enfermería.

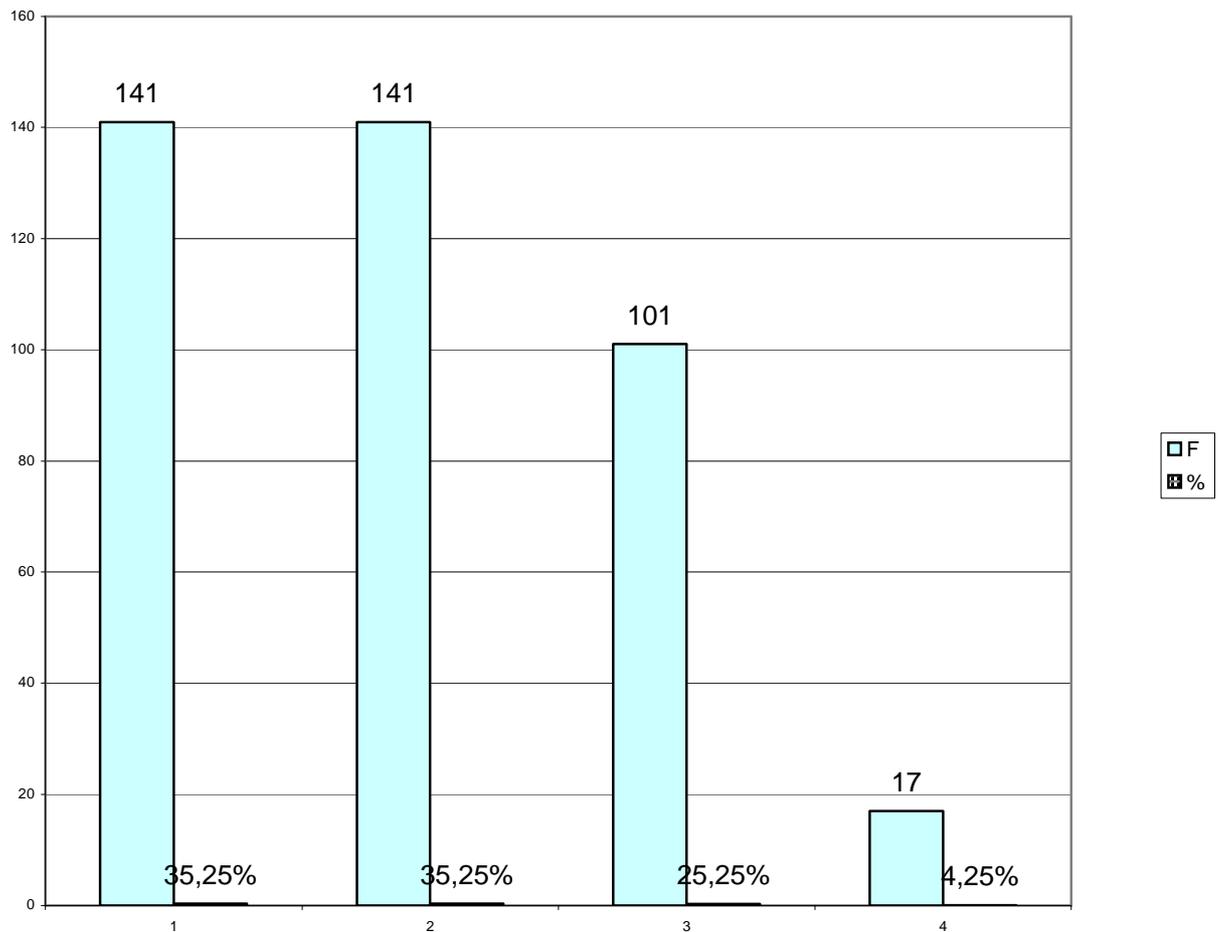
Fuente: Misma del Cuadro No. 3.

CUADRO No. 4
DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Matutino.	141	35.25%
2	Vespertino.	141	35.25%
3	Nocturno.	101	25.25%
4	Sin respuesta.	17	4.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 4
DISTRIBUCIÓN DEL TURNO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 35.25% del personal de Enfermería es del turno matutino y el 25.25% tienen el turno nocturno.

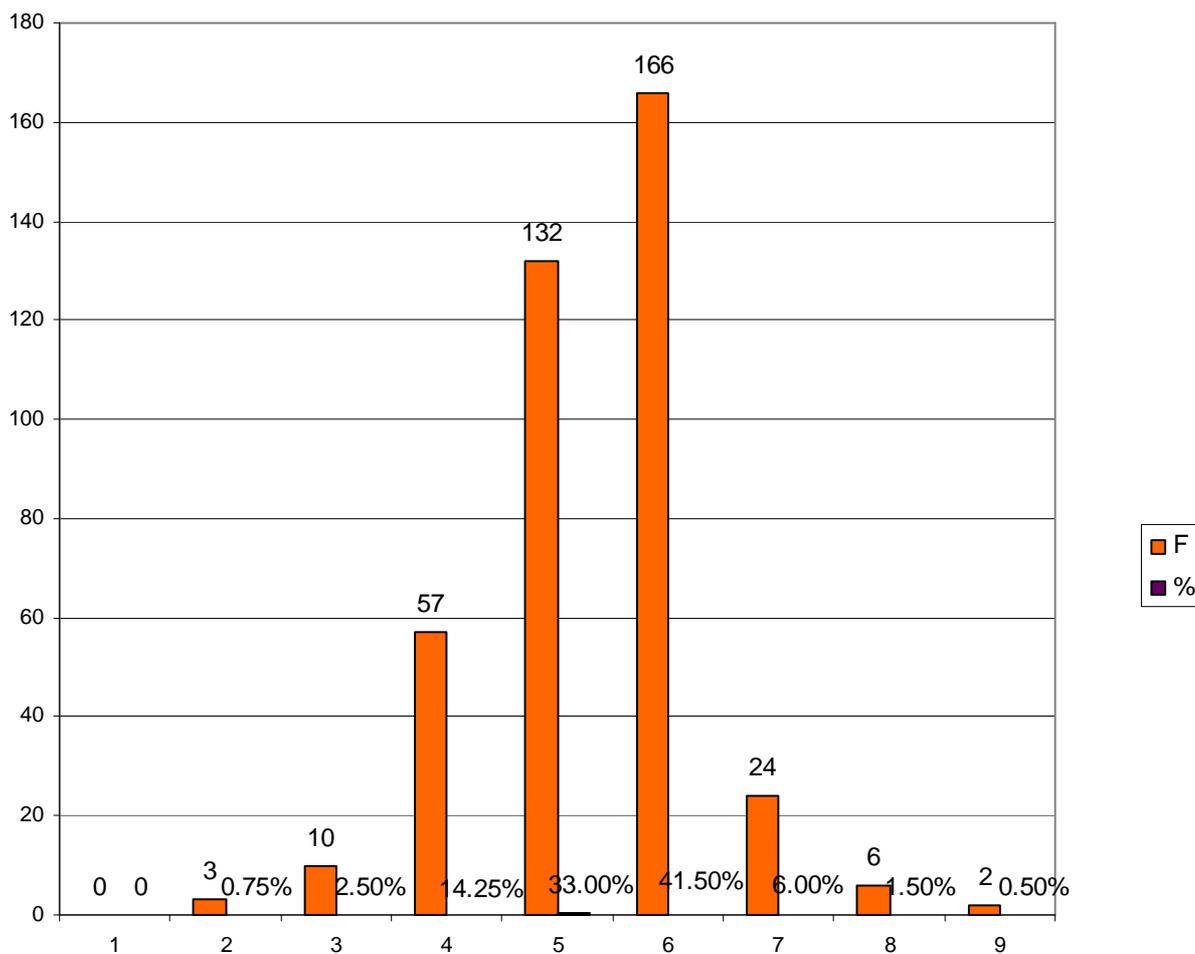
Fuente: Misma del Cuadro No. 4.

CUADRO No. 5
DISTRIBUCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Mi antigüedad es de más de 30 años.	0	0
2	Mi antigüedad es de entre 25 y 29 años.	3	0.75%
3	Mi antigüedad es de entre 19 y 24 años.	10	2.50%
4	Mi antigüedad es de entre 14 y 18 años.	57	14.25%
5	Mi antigüedad es de entre 9 y 13 años.	132	33%
6	Mi antigüedad es de entre 4 y 8 años.	166	41.5%
7	Mi antigüedad es de 1 a 3 años.	24	6%
8	Mi antigüedad es de menos de 1 año.	6	1.50%
9	Sin respuesta.	2	0.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 5
DISTRIBUCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 41.50% del personal de Enfermería tienen una antigüedad entre 4 y 8 años en el Hospital y el 0.75% tienen entre 25 y 29 años.

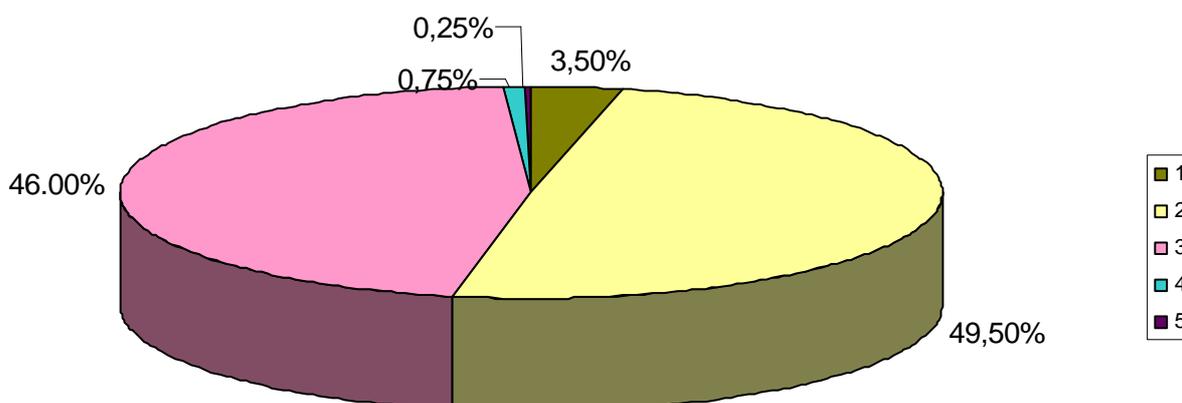
Fuente: Misma del Cuadro No. 5.

CUADRO No. 6
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN CANSADAS Y
AGOTADAS FÍSICAMENTE POR EL TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No	OPCIONES	F	%
1	No, para nada. Me siento estupendamente bien. Este trabajo es fácil para mi.	14	3.5%
2	No, me siento agotado aunque al final del turno si noto que no rindo lo mismo.	198	49.5%
3	Si, a veces si me agoto físicamente hasta el punto de tener que sentarme un rato a descansar.	184	46,00%
4	Si, yo siempre estoy agotado con este trabajo. Me canso enseguida ante tanto trabajo.	3	0.75%
5	Sin respuesta.	1	0.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 6
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO
A SI SE SIENTEN CANSADAS Y AGOTADAS FÍSICAMENTE POR EL TRABAJO
QUE REALIZAN, EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F. 2008



OBSERVACIONES: El 49.50% del personal de Enfermería opinan que no se sienten agotadas aunque al final del turno si notan que no rinden lo mismo y el 0.75% creen que siempre están agotadas con el trabajo que realizan y se cansan enseguida ante tanto trabajo.

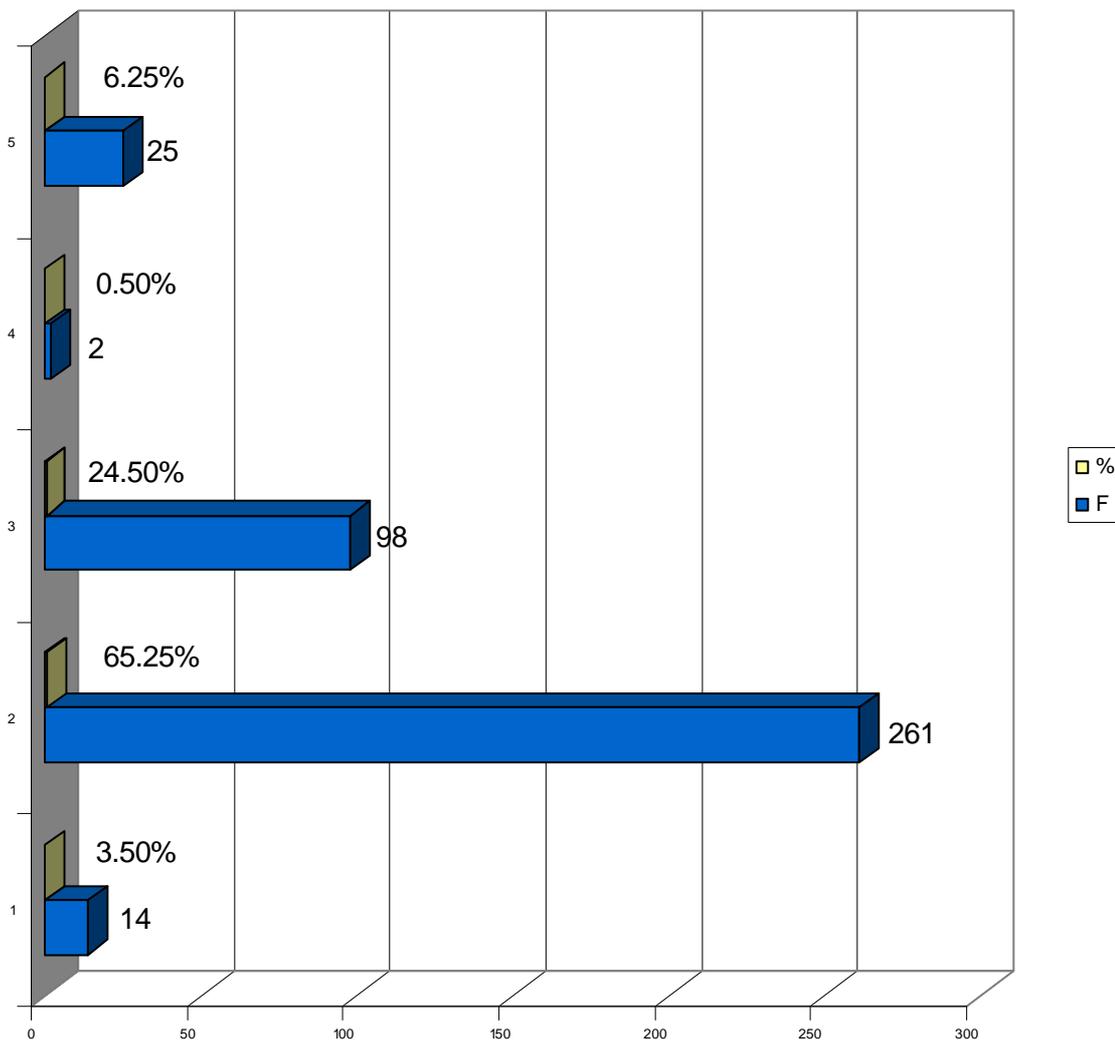
Fuente: Misma del Cuadro No. 6.

CUADRO No. 7
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN FATIGADAS O
CANSADAS CON EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca me fatigo ni me canso con este trabajo. Me gusta hacerlo y le pongo todas las ganas.	14	3.50%
2	No, yo no me fatigo ni me canso con este trabajo.	261	65.25%
3	Si, a veces si me fatigo y me canso mucho, lo noto porque al fin de la semana ya no puedo más.	98	24.50%
4	Si, yo siempre estoy fatigada/o y cansada/o. Esto se debe a que es tanta la presión del trabajo que siento, que ya no puedo.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	25	6.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No.7
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORN
A SI SE SIENTEN FATIGADAS O CANSADAS CON EL TRABAJO QUE REALIZAN,
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 65.25% del personal de Enfermería opinan que no se fatigan ni se cansan con el trabajo y el 0.50% dicen que siempre están fatigadas y cansadas debido a la presión del trabajo que existe dentro del Hospital.

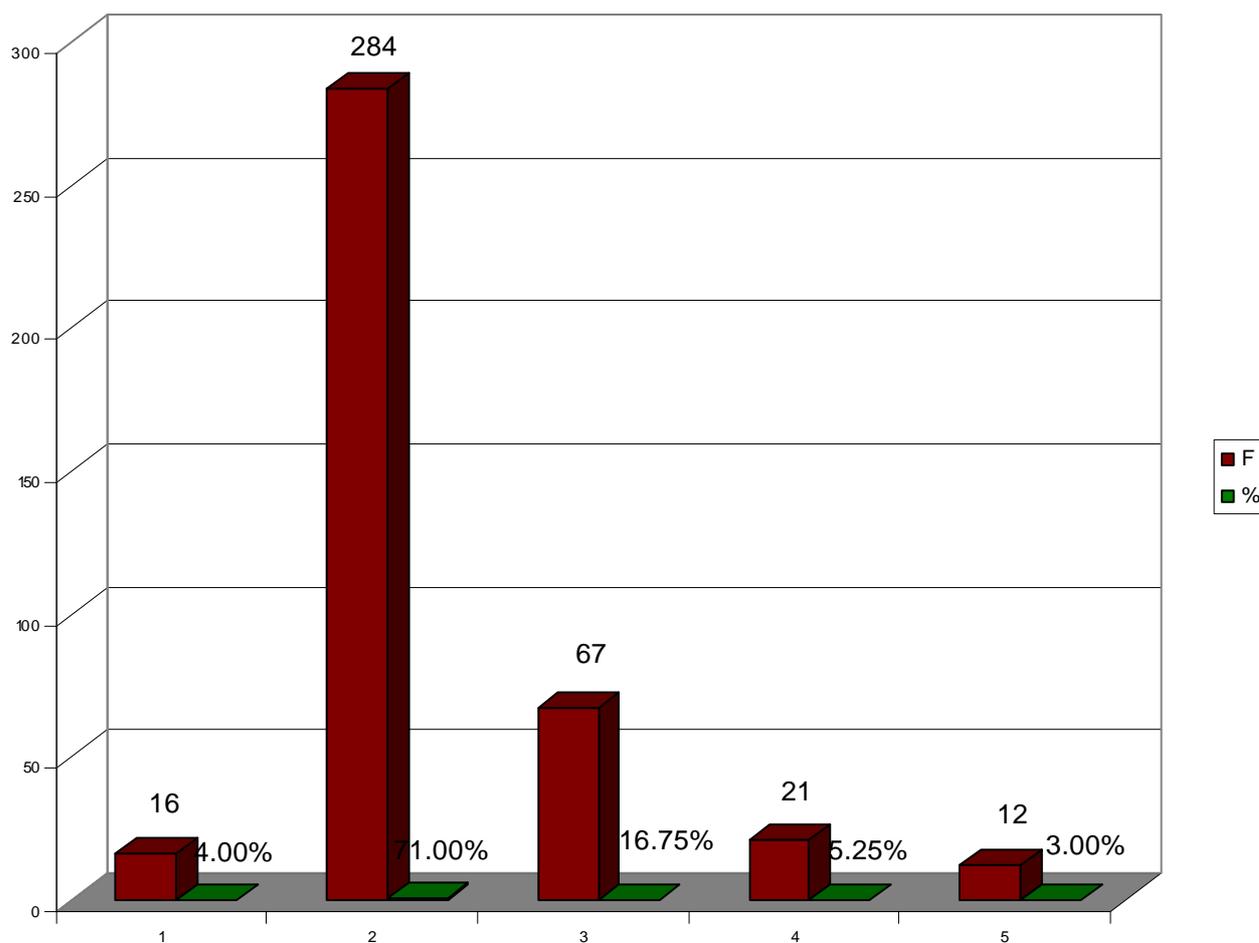
Fuente: Misma del Cuadro No. 7.

CUADRO No. 8
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUNA DOLENCIA
FÍSICA, COMO DOLOR DE CUELLO Y ESPALDA, ETC. POR EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo no tengo ningún malestar físico de ningún tipo. Me siento siempre muy bien.	16	4.00%
2	No, yo no tengo aparentemente ningún malestar porque me cuido.	284	71.00%
3	Sí, yo con frecuencia tengo resfriados, me duele la espalda y el cuello.	67	16.75%
4	Si, yo siempre tengo alguna molestia física como dolor de piernas, espalda, cuello. Creo que es por el trabajo.	21	5.25%
5	Sin respuesta.	12	3.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 8
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUNA DOLENCIA FÍSICA, COMO DOLOR DE CUELLO Y ESPALDA, ETC. POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F. 2008



OBSERVACIONES: El 71% del personal de Enfermería mencionan que no tienen ningún malestar porque se cuidan y el 5.25% opinan que siempre tienen molestias de dolor de piernas, espalda y cuello por el trabajo que realizan.

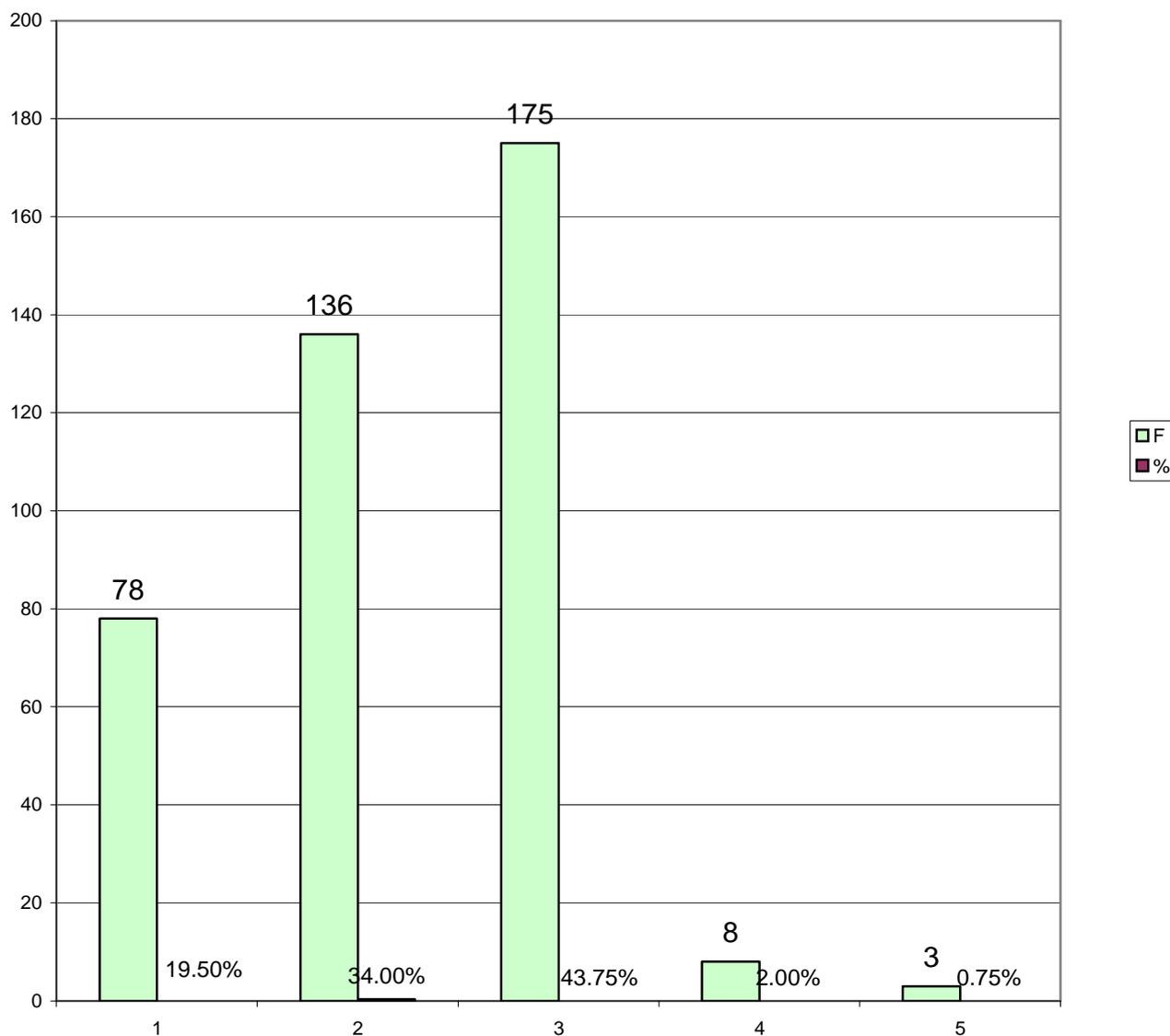
Fuente: Misma del Cuadro No. 8.

CUADRO No. 9
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TIENEN INFECCIONES
RESPIRATORIAS FRECUENTES, COMO RINITIS, ETC.
CAUSADAS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo no he tenido ningún problema del tipo de rinitis, ni infecciones respiratorias.	78	19.5%
2	No, yo la mayoría de las veces, no tengo problemas pulmonares por el trabajo que realizo.	136	34.00%
3	A veces y especialmente en tiempo de invierno como que si me enfermo y me dan infecciones respiratorias.	175	43.75%
4	Yo siempre tengo infecciones respiratorias frecuentes y he notado que esto sucede desde que estoy con pacientes de áreas críticas y también en no críticas.	8	2.00%
5	Sin respuesta.	3	0.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 9
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
TIENEN INFECCIONES RESPIRATORIAS FRECUENTES, COMO RINITIS, ETC.
CAUSADAS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR,
EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 43.75% del personal de Enfermería opinan que se han enfermado, especialmente en tiempo de invierno y el 2% dicen que siempre tienen infecciones respiratorias y esto sucede desde que están en áreas críticas y no críticas del Hospital.

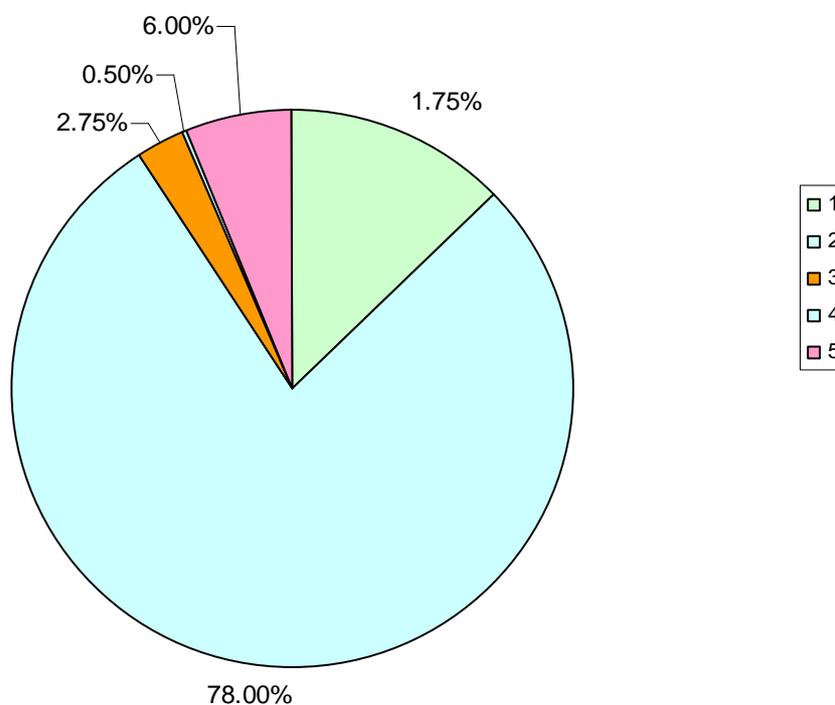
Fuente: Misma del Cuadro No. 9.

CUADRO No. 10
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGÚN PROBLEMA DE
TIPO CARDIOVASCULAR POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN
EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca he tenido ningún problema de tipo cardiovascular, me siento muy bien en el trabajo.	51	12.75%
2	No, yo creo que no tengo problemas, aunque a veces he presentado algunas molestias cuando hay mucho trabajo.	312	78.00%
3	Sí, yo si me he sentido enferma (o). Se me sube la presión y a veces tengo taquicardia sobre todo cuando aumenta la carga de trabajo.	11	2.75%
4	Si yo siempre tengo problemas como hipertensión, taquicardia, debido a la carga de trabajo y a la presión que tienen sobre mí.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	24	6.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 10
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ALGUN PROBLEMA DE TIPO CARDIOVASCULAR POR EL TRABAJO QUE REALIZAN (EJEM. HIPERTENSIÓN, TAQUICARDIA, ETC.) EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F. 2008



OBSERVACIONES: El 78% del personal de Enfermería dice que a veces presentan molestias cuando hay mucho trabajo y el 0.50% opinan que siempre tienen problemas de hipertensión y taquicardia debido a la sobrecarga y presión del trabajo que realizan.

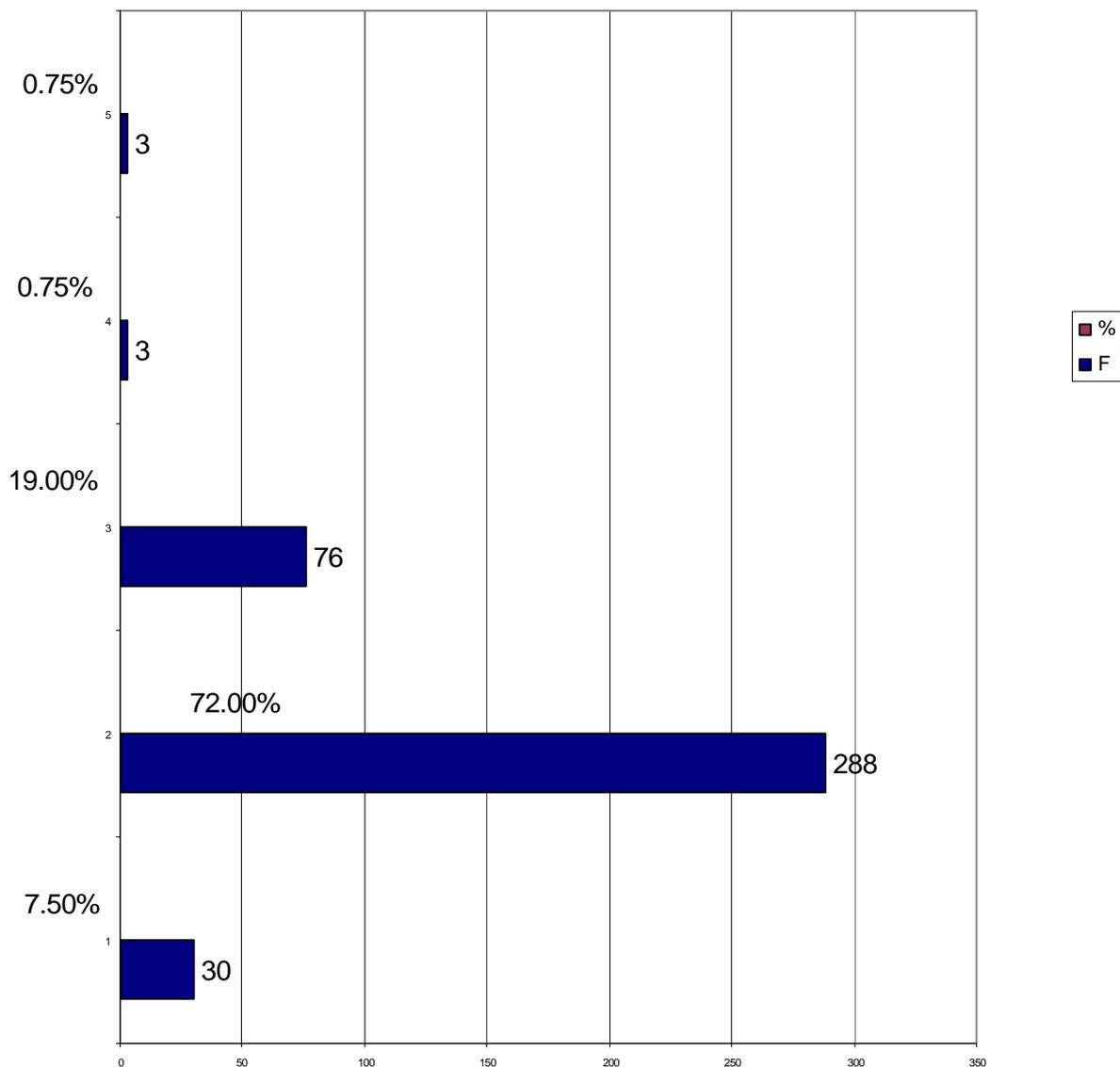
Fuente: Misma del Cuadro No. 10.

CUADRO No. 11
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TIENEN PROBLEMAS
GASTROINTESTINALES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN
(EJEM. COLITIS, DIARREA O ESTREÑIMIENTO) EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo no he tenido ningún problema gastrointestinal. Me siento estupendamente en mi trabajo.	30	7.5%
2	No, yo creo que no tengo problemas gastrointestinales, aunque a veces he tenido alguna molestia cuando estoy estresada.	288	72.00%
3	Sí, yo si me he sentido con problemas gastrointestinales. Me da colitis o diarreas cuando hay exceso de trabajo.	76	19.00%
4	Si yo siempre tengo muchas molestias gastrointestinales. La colitis, las diarreas y el estreñimiento son muy frecuentes. Todas estas molestias son causadas por mi trabajo.	3	0.75%
5	Sin respuesta.	3	0.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 11
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
SIENTEN PROBLEMAS GASTROINTESTINALES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN
(EJEM. COLITIS, DIARREA O ESTREÑIMIENTO) EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 72.00% del personal de Enfermería comentan que a veces si ha tenido problemas gastrointestinales cuando están muy estresadas y el 0.75% dicen que siempre tienen colitis, diarrea, estreñimiento por el trabajo que realizan.

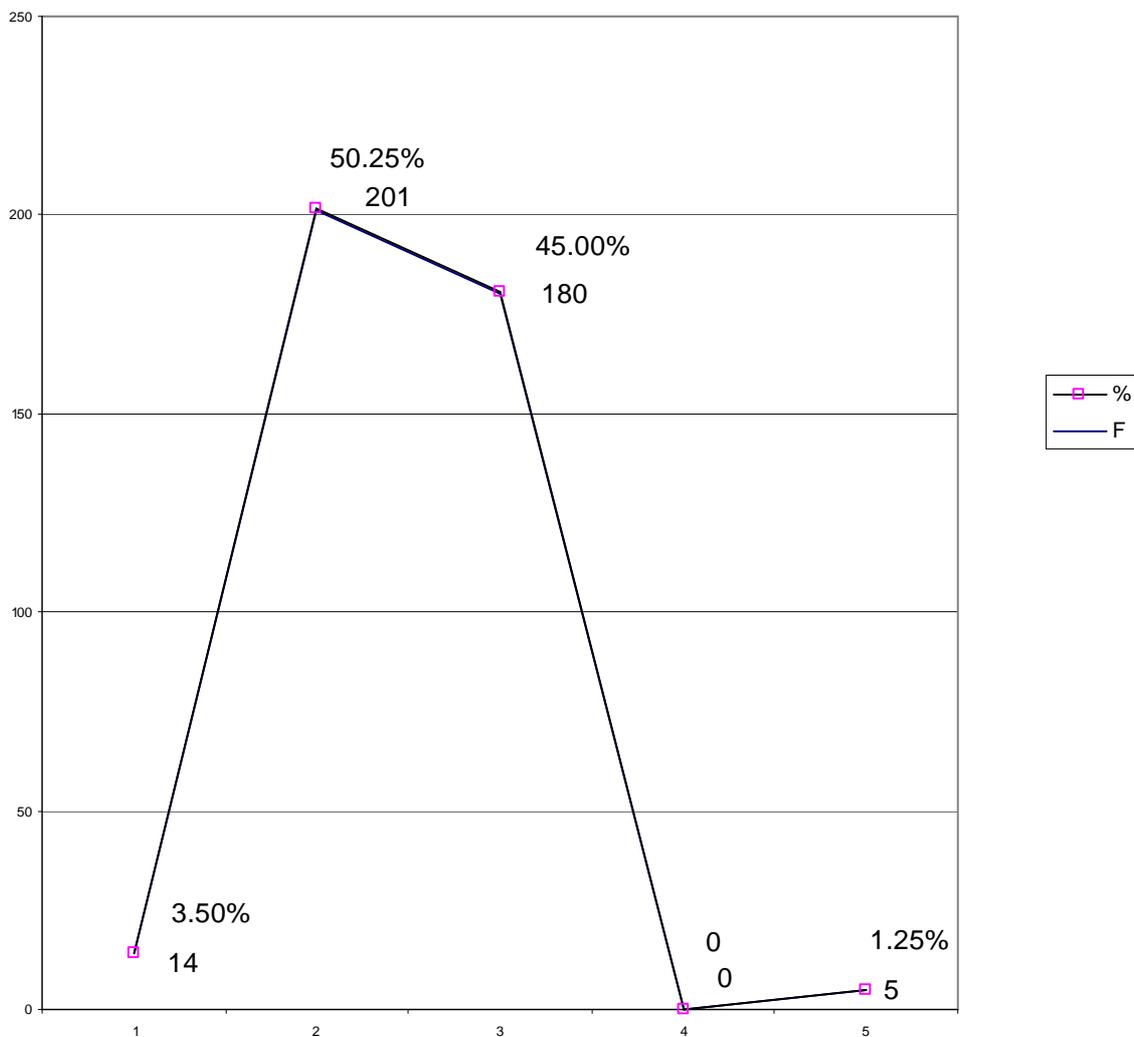
Fuente: Misma del Cuadro No. 11.

CUADRO No. 12
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TIENEN CEFALEAS O MIGRAÑAS
PRODUCTO DEL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca he tenido cefaleas, ni migrañas. Este trabajo me gusta mucho.	14	3,50%
2	No, yo no he presentado ni cefaleas ni migrañas mientras estoy en el hospital.	201	50.25%
3	Sí, yo a veces presento cefaleas o migrañas, sobre todo cuando hay mucho trabajo.	180	45,00%
4	Si definitivamente, yo siempre tengo cefaleas o migrañas derivadas del trabajo que realizo. Siento que es mucha presión y nadie me ayuda.	0	0
5	Sin respuesta.	5	1.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 12
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
TIENEN CEFALEAS O MIGRAÑAS PRODUCTO DEL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 50.25% del personal de Enfermería dicen que no presentan cefaleas ni migrañas, mientras está en el Hospital y el 3.50% comentan que nunca han presentado cefaleas ni migrañas porque les gusta mucho su trabajo.

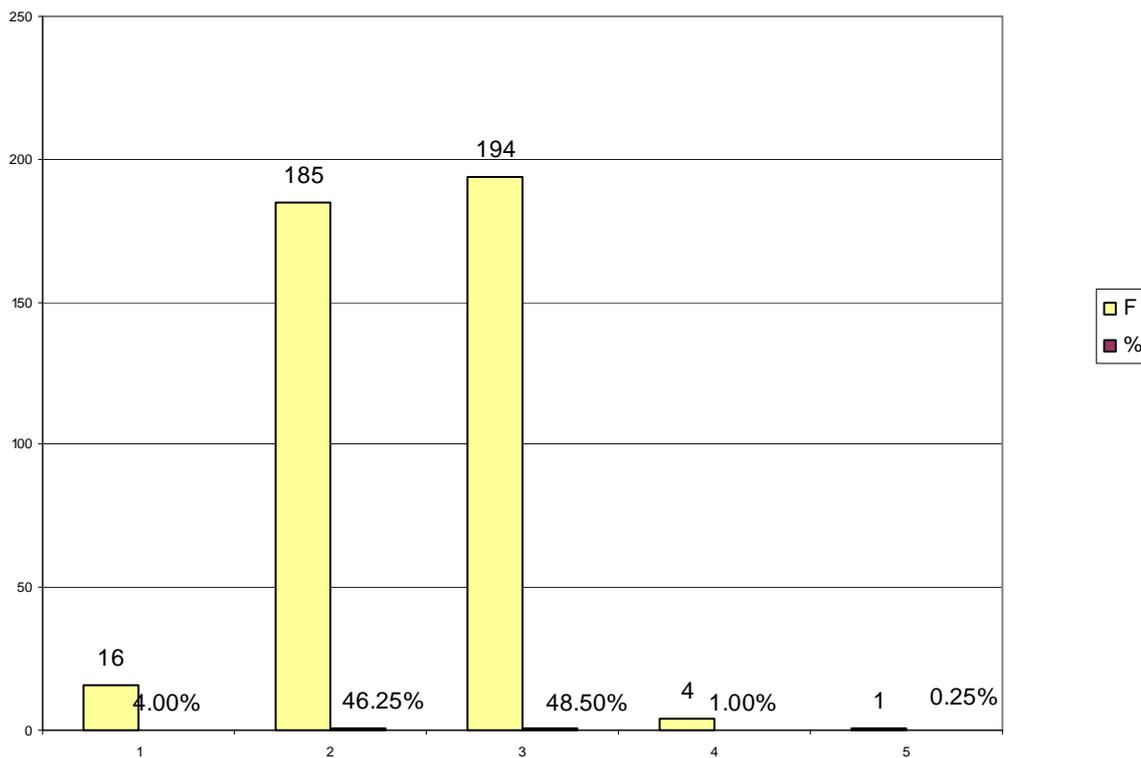
Fuente: Misma del Cuadro No. 12.

CUADRO No. 13
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TIENEN INSUFICIENCIA VENOSA
(VARICES) POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca tengo insuficiencia venosa porque utilizo medias elásticas y hago ejercicio además de tomar descansos durante el trabajo.	16	4,00%
2	No, yo no tengo insuficiencia venosa de ningún tipo porque cuido mis piernas y hago pausa para la salud en el trabajo.	185	46.25%
3	A veces cuando estoy parada mucho tiempo si siento que me duelen las piernas y me canso mucho.	194	48,50%
4	Yo tengo muchos problemas con el retorno venoso de mis piernas. Esto se lo debo al trabajo, y a la falta de descanso que tengo en el hospital.	4	1,00%
5	Sin respuesta.	1	0.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 13
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
SI TIENEN INSUFICIENCIA VENOSA (VARICES) POR EL TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 48.50% del personal de Enfermería dicen que cuando están paradas mucho tiempo les duelen las piernas y se cansan mucho y el 1.00% comenta que tienen muchos problemas con el retorno venoso debido al exceso de trabajo que realizan.

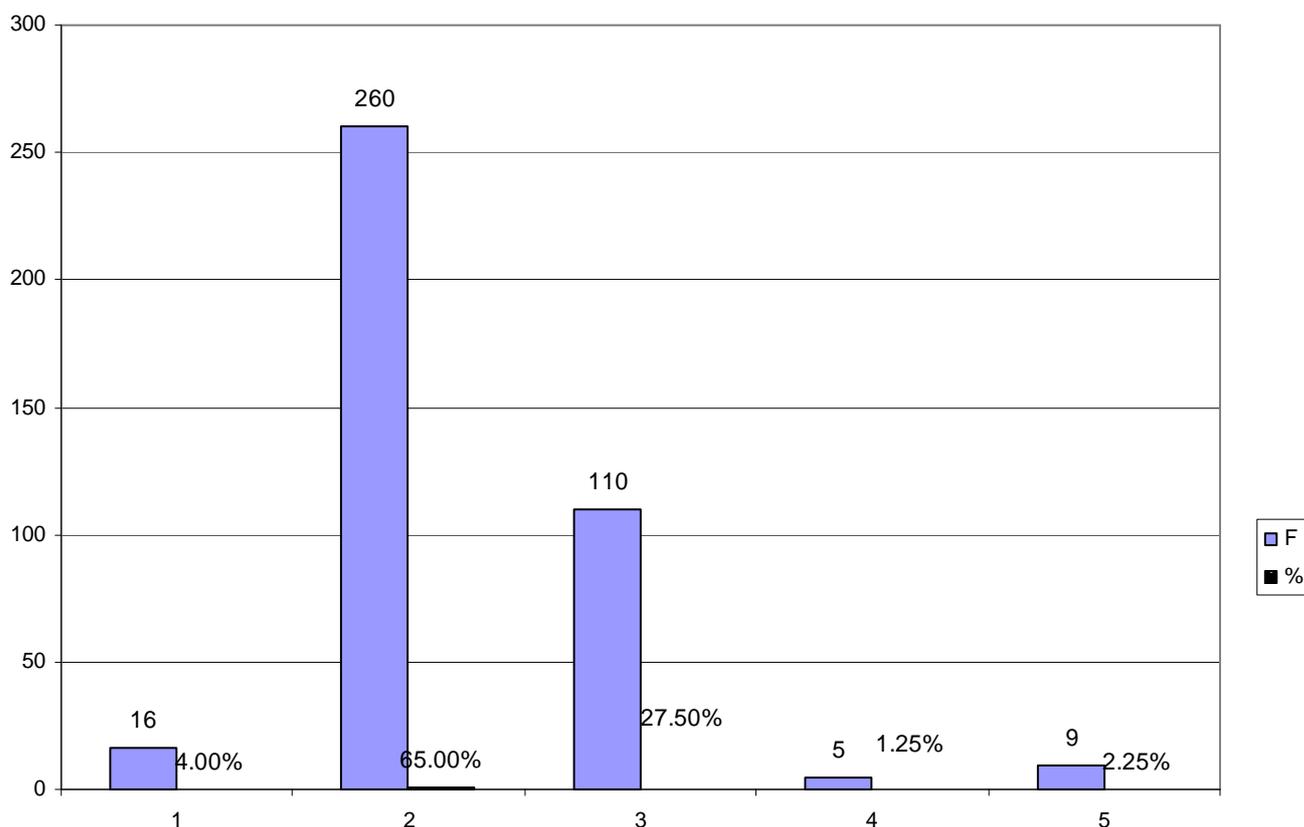
Fuente: Misma del Cuadro No. 13.

CUADRO No. 14
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ESTRÉS POR EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, este trabajo es como cualquier otro y no siento estrés. Creo que es un trabajo tranquilo.	16	4,00%
2	No, aunque yo o siento que estoy estresada, otras compañeras si he visto que lo están.	260	65,00%
3	Sí, y creo que este trabajo si es estresate, pues la mayoría del personal se queja.	110	27.50%
4	Sí, definitivamente este trabajo si es estresante. Todo el mundo se queja. Hay mucha tensión y tenemos que buscar escapes ante tal tensión.	5	1.25%
5	Sin respuesta.	9	2.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 14
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
SI SIENTEN ESTRÉS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 65.00% del personal de Enfermería opinan que no están estresadas, aunque observan que otras compañeras si lo están, y el 1.25% dicen que tienen mucha tensión y buscan escapes ante la misma debido al trabajo que realizan.

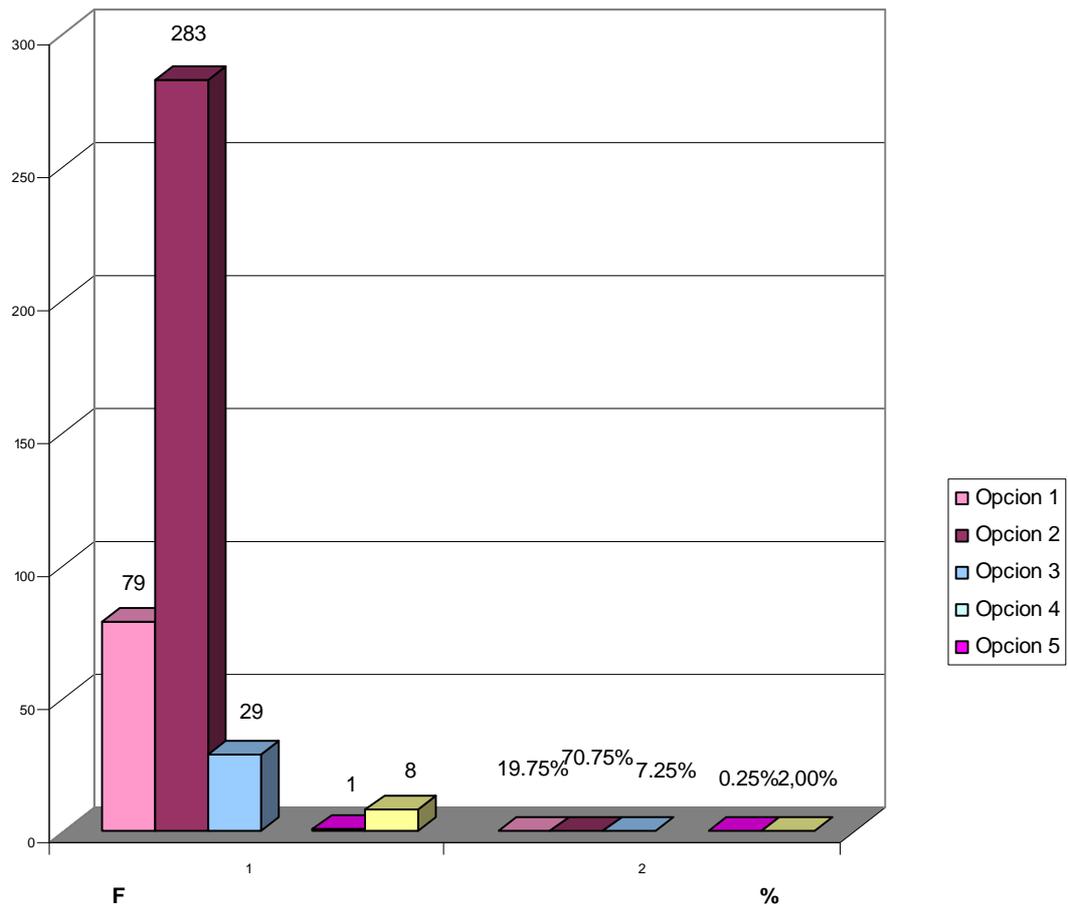
Fuente: Misma del Cuadro No. 14.

CUADRO No. 15
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI HAN TENIDO ALGUNA PARÁLISIS FACIAL POR
LA TENSIÓN QUE PRODUCE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, aunque si es un trabajo de gran tensión, yo realizo mis rutinas tranquilamente y sin problemas.	79	19.75%
2	No, yo no tengo parálisis facial por la tensión de mi trabajo.	283	70.75%
3	A veces siento "tics" nervioso por el trabajo, sobre todo cuando este aumenta mucho.	29	7.25%
4	Yo siempre he tenido diversos siento "tics" nerviosos y he llegado a parálisis facial por la vida tan tensa que llevo.	1	0.25%
5	Sin respuesta	8	2,00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 15
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
ENTORNO A SI HAN TENIDO ALGUNA PARÁLISIS FACIAL POR LA
TENSIÓN QUE PRODUCE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 70.75% del personal de Enfermería opinan que no han tenido parálisis facial por la tensión en el trabajo y el 0.25% comentan que han tenido diversos "tics" nerviosos y han llegado a la parálisis facial por la vida tan tensa que tienen.

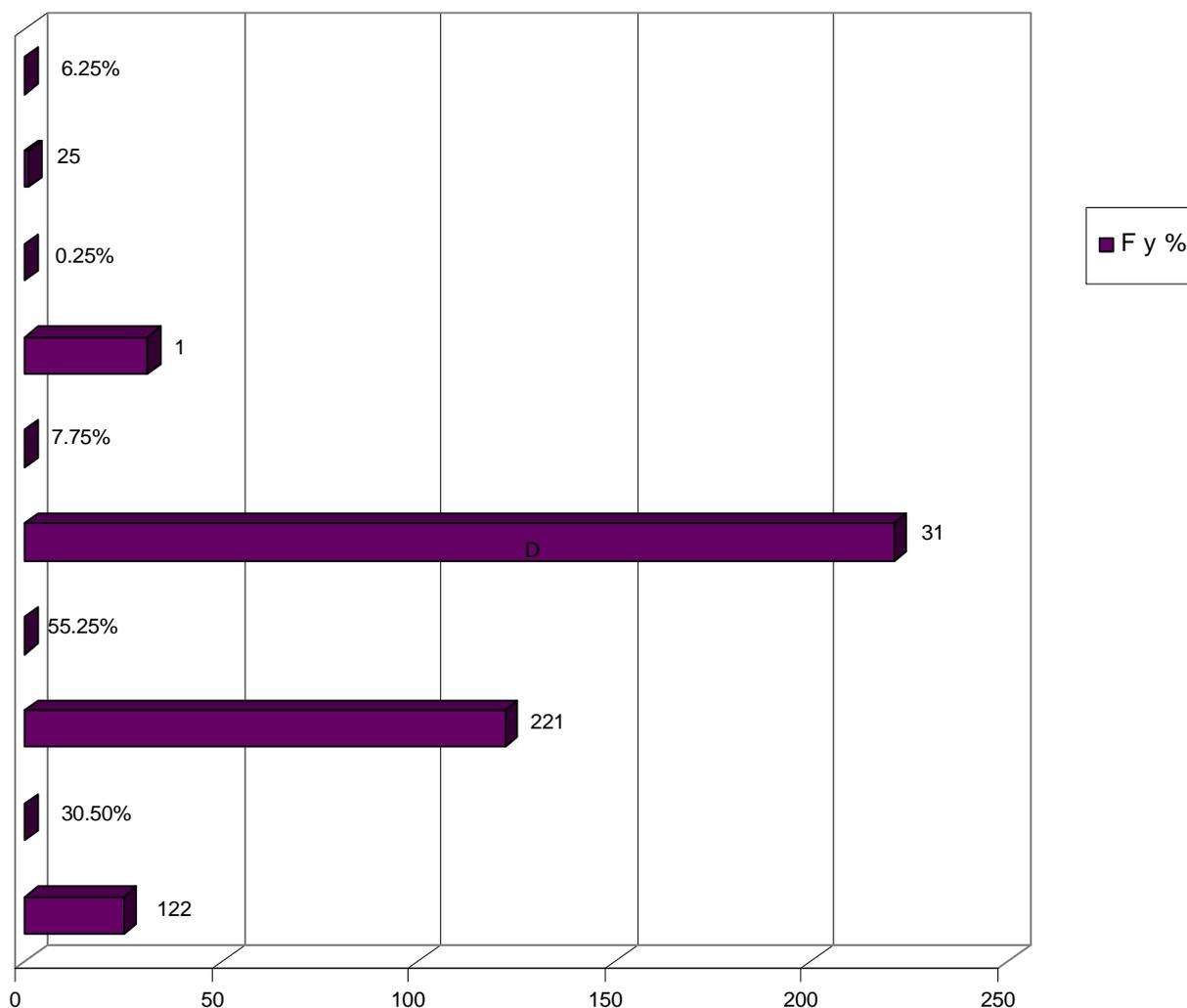
Fuente: Misma del Cuadro No. 15

CUADRO No. 16
DISRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A CUANTO SE QUIEREN Y SE
VALORAN ELLAS MISMAS POR EL TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Yo me quiero mucho porque valgo mucho. Me cuido, me alimento sanamente, hago deporte, salgo a pasear, convivo con mis aistades y además tengo un trabajo gratificante.	122	30.50%
2	Yo me quiero mucho. Creo que valgo mucho, aunque debido al trabajo que realizo algunas veces no puedo hacer lo que quisiera.	221	55.25%
3	Yo creo que si me quiero aunque a veces no me alimento bien, no hago ejercicio y pocas veces convivo con los demás.	31	7.75%
4	En este trabajo hacen que uno piense que no vale nada casi no tengo prestaciones, hago el trabajo que nadie quiere hacer, me exigen demasiado y nadie reconoce lo que yo hago.	1	0.25%
5	Sin respuesta.	25	6.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 16
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA ENTORNO A
CUANTO SE QUIEREN Y SE VALORAN ELLAS MISMAS, POR EL TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 55.25% del personal de Enfermería opinan que se quieren mucho y se valoran porque en ocasiones no realizan las actividades que quisieran por el exceso de trabajo y el 0.25% piensan que no valen nada y les exigen demasiado en el trabajo que realiza.

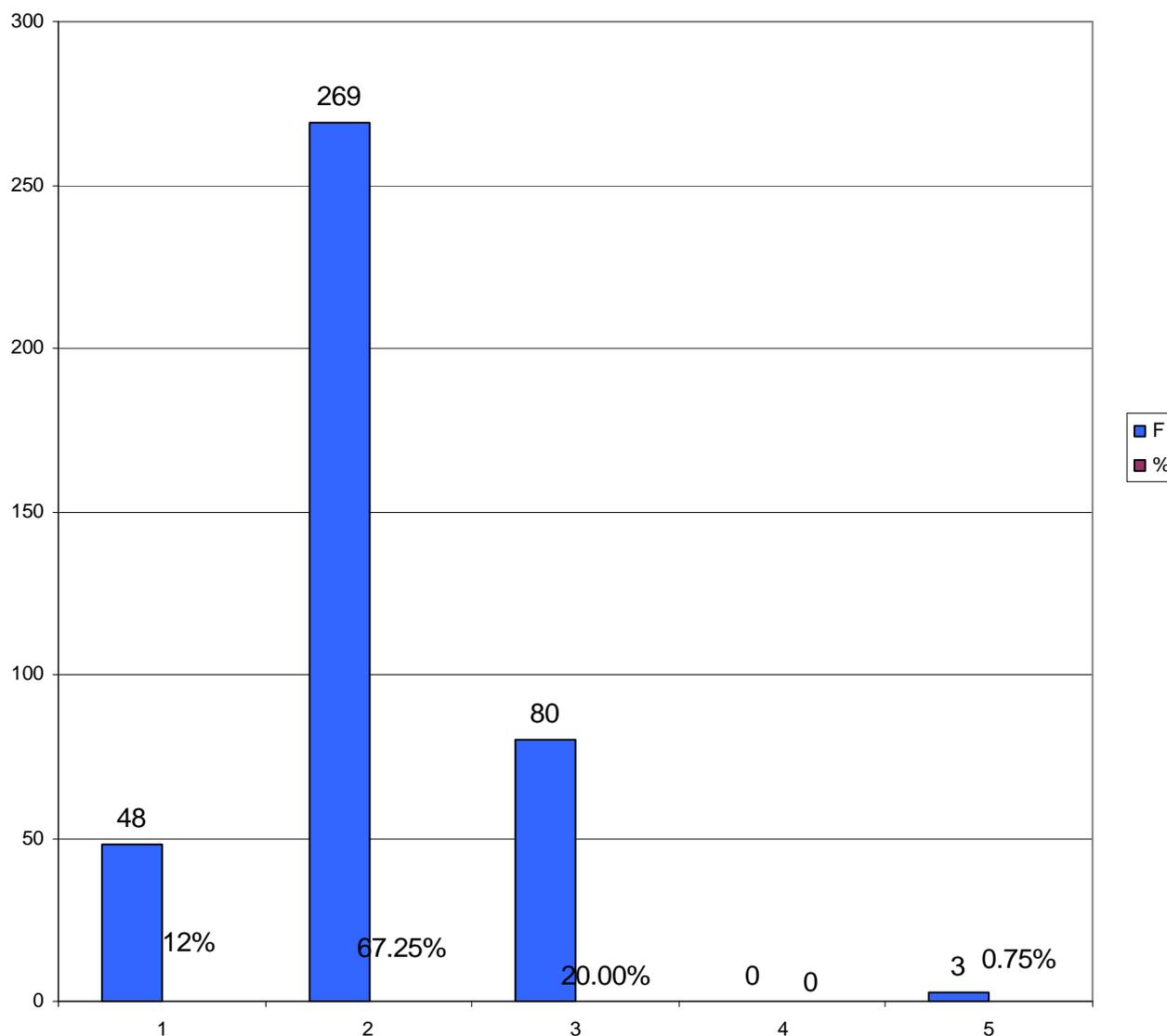
Fuente: Misma del Cuadro No. 16

CUADRO No. 17
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE HAN VUELTO INSENSIBLES,
POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo no soy insensible. Al contrario, soy sensible a todo cuanto me rodea, el dolor de mis pacientes me preocupa y quisiera aliviarles su pena.	48	12.00%
2	No, yo trato de no ser insensible. Yo siento lo que les sucede a mis enfermos, me preocupan los demás y deseo ayudar.	269	67.25%
3	Si, yo creo que a veces si soy insensible porque no sufro ante el dolor de los demás. He aprendido a insensibilizarme, realizo mi trabajo de la mejor manera, pero nunca me involucro con los sentimientos de mis pacientes.	80	20.00%
4	Si, yo creo que si soy insensible, ya que no siento nada por los demás. Creo que si lo hiciera yo también sufriría, aunque a veces esto me hace parecer como grosera porque siempre soy cortante.	0	0%
5	Sin respuesta.	3	0.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 17
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI SE HAN VUELTO INSENSIBLES, POR EL TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 67.25% del personal de Enfermería comentan que tratan de no ser insensibles ya que se preocupan por los demás y desean ayudar y el 12.00% opinan que no son insensibles sino al contrario son sensibles a todo cuanto rodea, el dolor de los pacientes les preocupan y quisieran aliviarles su pena.

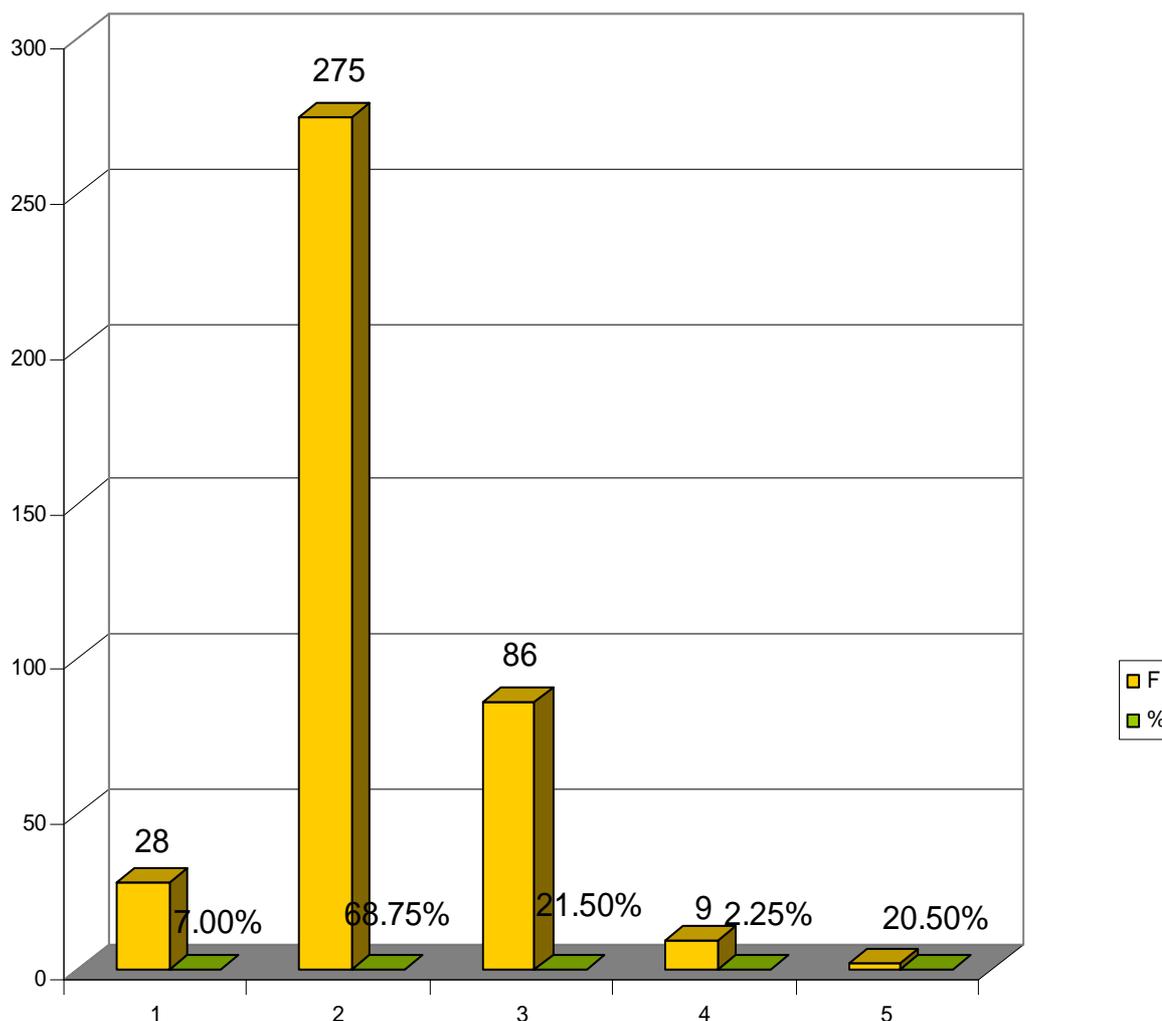
Fuente: Misma del Cuadro No. 17

CUADRO No. 18
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SIENTEN ANGUSTIA POR EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca me angustio en este trabajo porque soy una persona tranquila y lo realizo sin problemas.	28	7%
2	No, yo no me angustio porque realizo mis rutinas sin ningún contratiempo.	275	68.75%
3	A veces cuando hay exceso de trabajo, si me angustio porque creo no poder terminar la atención de mis pacientes.	86	21.50%
4	Este trabajo genera angustia a todos, especialmente a las Enfermeras porque hay una gran presión para hacer todo muy bien.	9	2.25%
5	Sin respuesta.	2	0.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 18
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
SI SIENTEN ANGUSTIA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 68.75% del personal de Enfermería refieren que no se angustian porque realizan sus rutinas sin ningún contratiempo y el 2.25% opinan que este trabajo genera mucha angustia y presión por hacerlo todo bien, en el Hospital.

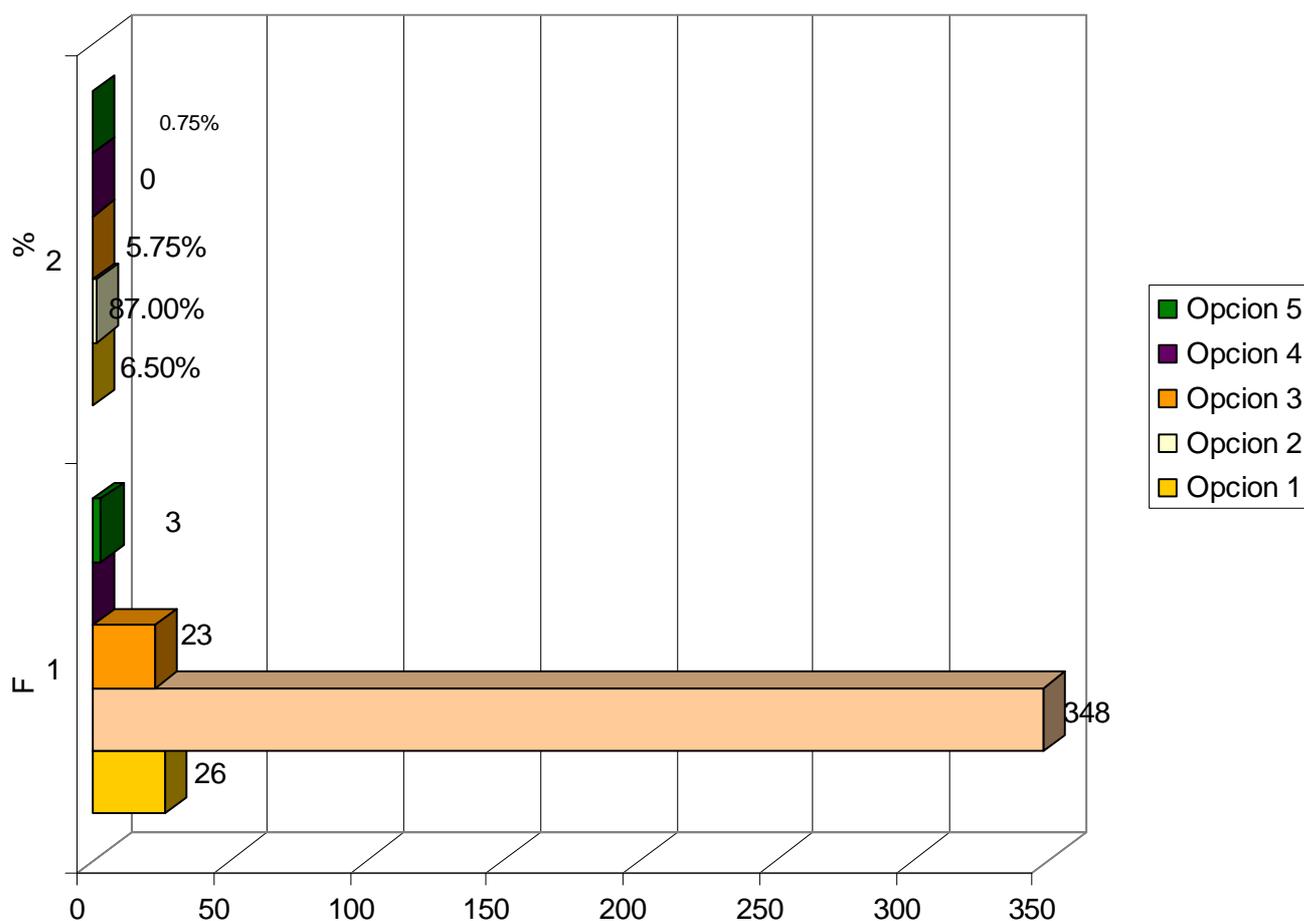
Fuente: Misma del Cuadro No. 18

CUADRO No. 19
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE SIENTEN TRISTES POR EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca estoy triste. Al contrario me siento muy contenta por trabajar en este hospital, ya que siento que mi aportación es importante.	26	6.50%
2	No, yo la mayoría de las veces no me siento triste, solo lo normal, cuando hay problemas en casa o en mi trabajo, pero pasa muy rápido, ya que los problemas los tomo con filosofía positiva.	348	87.00%
3	Sí, yo si me he sentido triste algunas veces, ya que hay muchos problemas que creo que no puedo resolver.	23	5.75%
4	Si y siempre estoy triste, no tengo motivos para estar contenta y tengo demasiado trabajo como para estar alegre. Además los problemas me agobian.	0	0%
5	Sin respuesta.	3	0.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 19
 DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE
 SIENTEN TRISTES POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
 MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
 2008



OBSERVACIONES: El 87.00% del personal de Enfermería comentan que no se sienten tristes solo lo normal cuando tienen problemas en casa o en el trabajo pero dicen que les pasa rápido y el 5.75% opinan que si se han sentido tristes algunas veces, por los problemas que no pueden resolver en el trabajo.

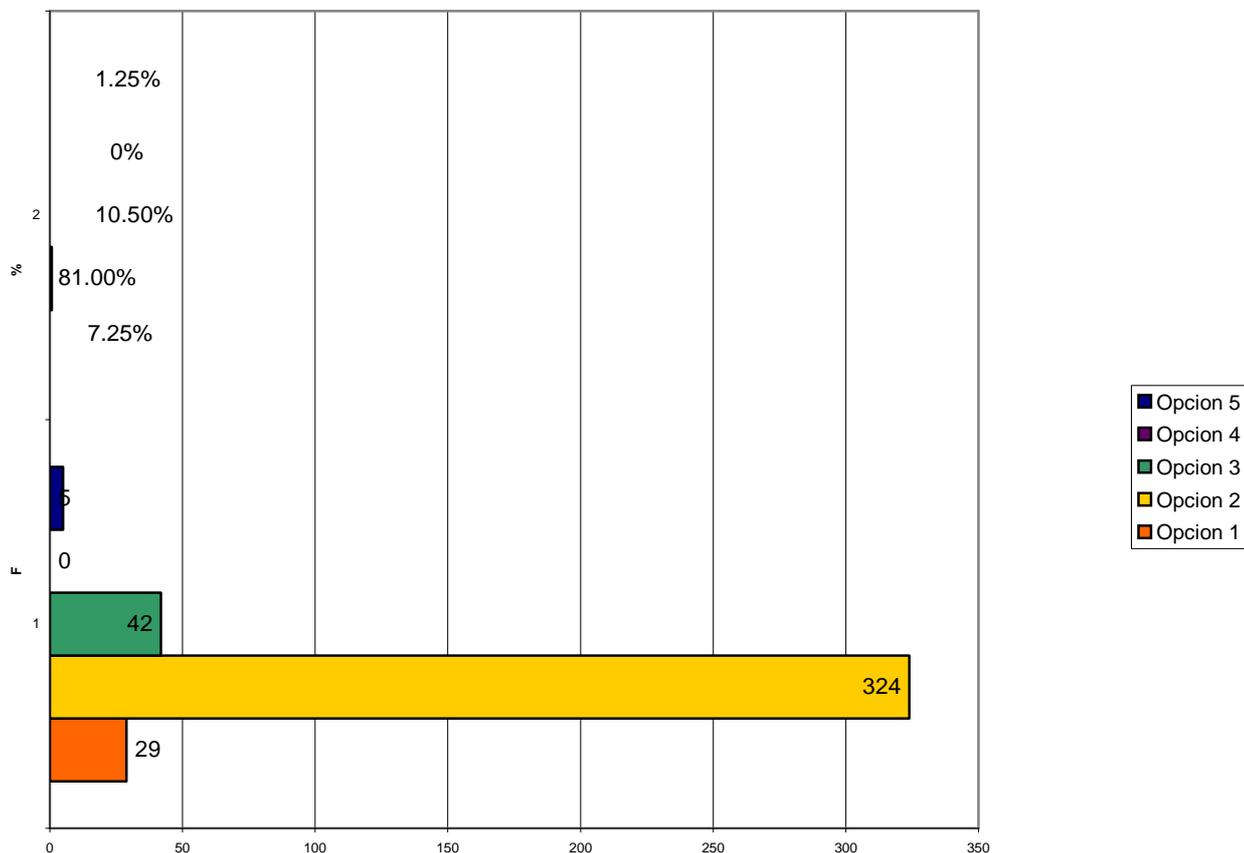
Fuente: Misma del Cuadro No. 19

CUADRO No. 20
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE DEPRIMEN POR EL TRABAJO
QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, para nada. Yo soy feliz en mi trabajo y lo desempeño estupendamente.	29	7.25%
2	No, yo no me deprimó en este trabajo, ni en ningún otro.	324	81,00%
3	A veces siento que doy mucho y no logro nada a cambio. Recibo poco o nada.	42	10.50%
4	Por supuesto que soy una gente deprimida. Convivo día a día con la muerte. Hago todo mi esfuerzo y se me mueren los pacientes. Para colmo, tengo un trabajo pésimo que no me satisface nada.	0	0%
5	Sin respuesta.	5	1.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 20
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE DEPRIMEN POR
EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 81.00% del personal de Enfermería refiere que no se deprime en ese trabajo, ni en ningún otro y el 7.25% refiere que es feliz en su trabajo y lo desempeña estupendamente.

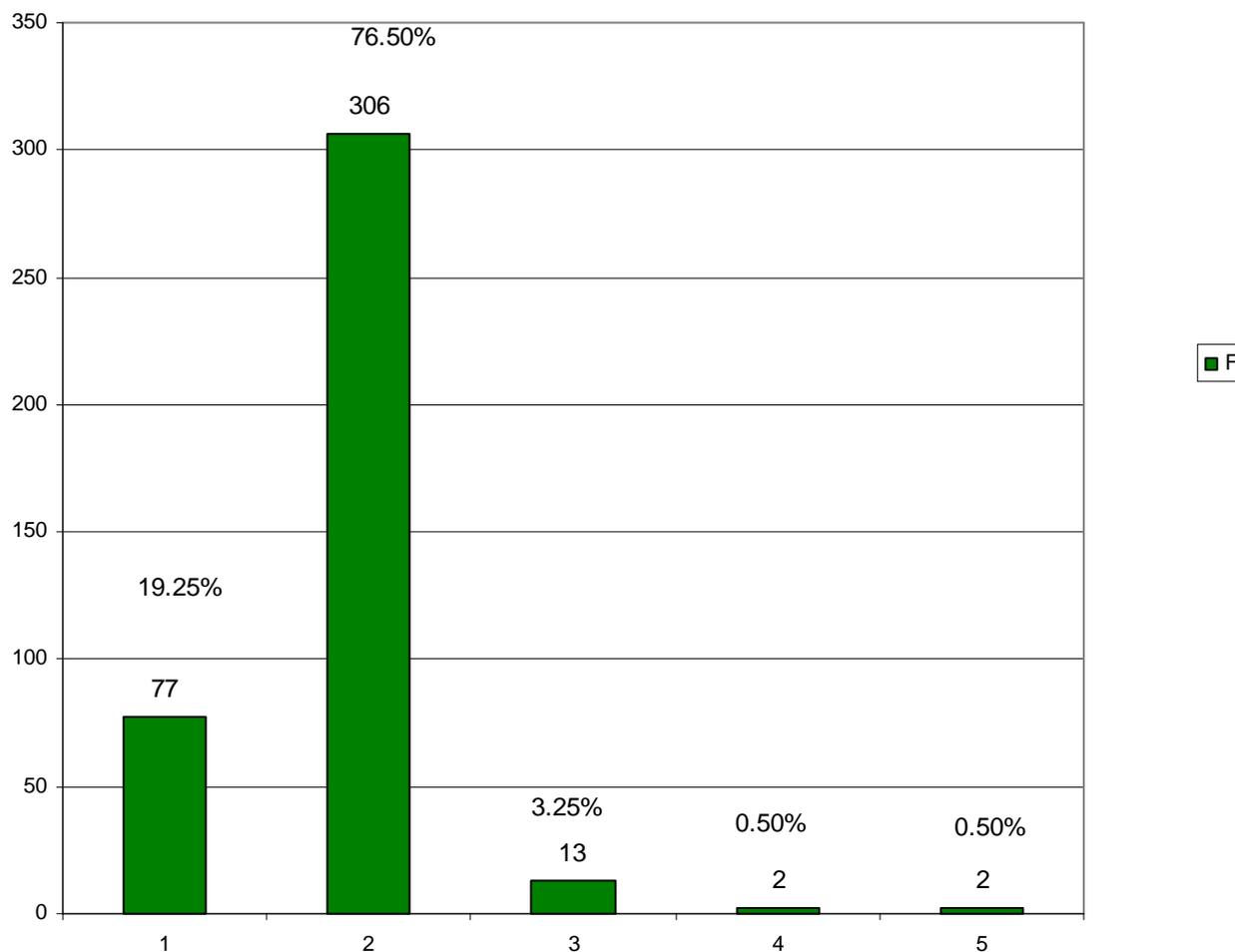
Fuente: Misma del Cuadro No. 20

CUADRO No. 21
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TIENEN ALGUN SENTIMIENTO
DE CULPA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo no tengo ningun sentimiento de culpa porque sé que estoy dando mi mayor esfuerzo en el trabajo que realizo.	77	19.25%
2	No, yo no tengo sentimientos de culpa porque sé que con lo que les doy a los pacientes, estos mejoran.	306	76.50%
3	A veces si tengo un gran sentimiento de culpa porque creo que no he dado mi mayor esfuerzo en la atención a los pacientes.	13	3,25%
4	Sí, yo tengo muchos sentimientos de culpa porque a pesar de dar todo de mi para que los pacientes se alivien, estos fallecen y es entonces cuando creo que algo faltó hacer.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	2	0.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 21
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
TIENEN ALGUN SENTIMIENTO DE CULPA POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 76.50% del personal de Enfermería refiere no tener sentimientos de culpa porque saben que con la atención que les proporcionan a los pacientes estos mejoran y el 0.50% comenta que tiene muchos sentimientos de culpa porque a pesar de dar todo los pacientes fallecen y es cuando creen que faltó algo por hacer.

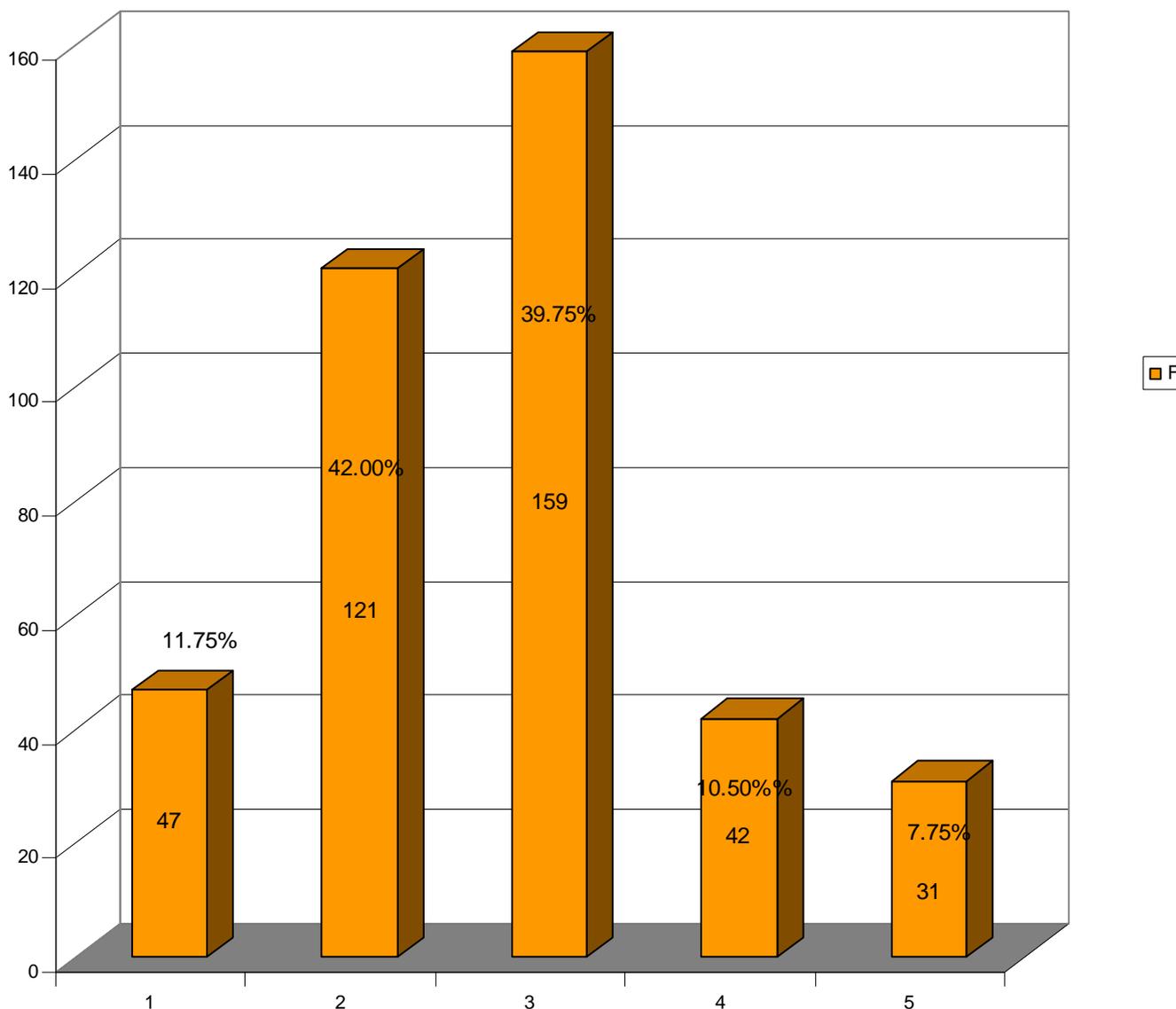
Fuente: Misma del Cuadro No. 21

CUADRO No. 22
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI TOMAN ALGUN MEDICAMENTO
PARA SENTIRSE MEJOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN
EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca tomo ningún medicamento para sentirme bien. De hecho, yo me siento bien porque me gusta lo que hago. Mi trabajo es gratificante por lo que siempre estoy bien.	47	11.75%
2	No, yo no tomo medicamentos para sentirme bien, solo me alimento bien, hago deporte y trato de tener otras distracciones.	121	30.25%
3	Sí, a veces cuando hay demasiado trabajo si, necesito sentirme mejor por lo que acudo a las aspirinas y/o coca cola o algún otro estimulante.	159	39.75%
4	Sí, no mucha frecuencia tomo algún fármaco para empezar mi jornada de trabajo o incluso al final del turno tengo que tomarme una coca cola o un café muy cargado para sentirme mejor.	42	10.50%
5	Sin respuesta.	31	7.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 22
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
TOMAN ALGUN MEDICAMENTO PARA SENTIRSE MEJOR EN EL TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 39.75% del personal de Enfermería comenta que a veces hay demasiado trabajo y necesita sentirse mejor por lo cual toma aspirinas y/o coca cola u otro estimulante y el 10.50% refiere que con mucha frecuencia toma algún fármaco para iniciar su jornada.

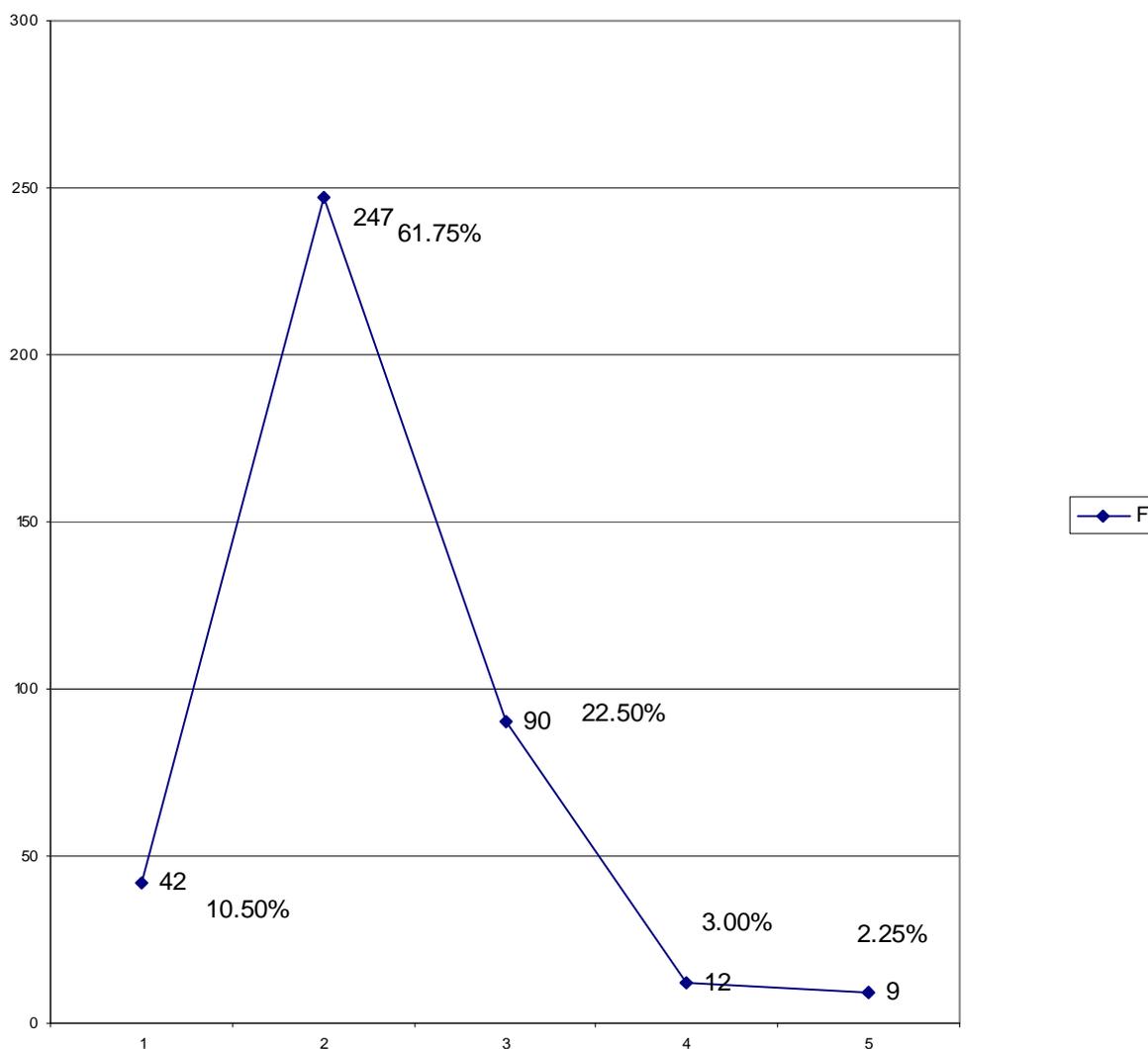
Fuente: Misma del Cuadro No. 22

GRAFICA No. 23
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI SE HA INCREMENTADO O
DISMINUIDO SU APETITO COMO UNA FORMA DE ESCAPE
POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo continuo con mi peso ideal, nunca he subido ni bajado de peso a causa de mi trabajo.	42	10.50%
2	Yo no tengo problemas con mi peso porque trato de alimentarme sanamente y me cuido mucho.	247	61.75%
3	Sí, yo tengo problemas con mi peso. Regularmente tiendo a subir de peso, es por eso que trato de cuidarme lo más que puedo. A veces con tantos problemas, dejo de comer.	90	22.50%
4	Si, yo creo que tengo muchos problemas con mi peso porque cuando hay mucho trabajo, regularmente como de más o dejo de comer. Incluso cuando tengo muchos problemas o estrés subo o bajo de peso con facilidad.	12	3.00%
5	Sin respuesta.	9	2.25%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 23
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO
A SI SE HA INCREMENTADO O DISMINUIDO SU APETITO COMO UNA FORMA DE
ESCAPE POR EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR,
EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 61.75% del personal de Enfermería refiere no tener problemas con su peso porque tratan de alimentarse sanamente y el 3.00% creen tener muchos problemas con su peso debido a que regularmente comen de más o dejan de comer relacionado con el estrés.

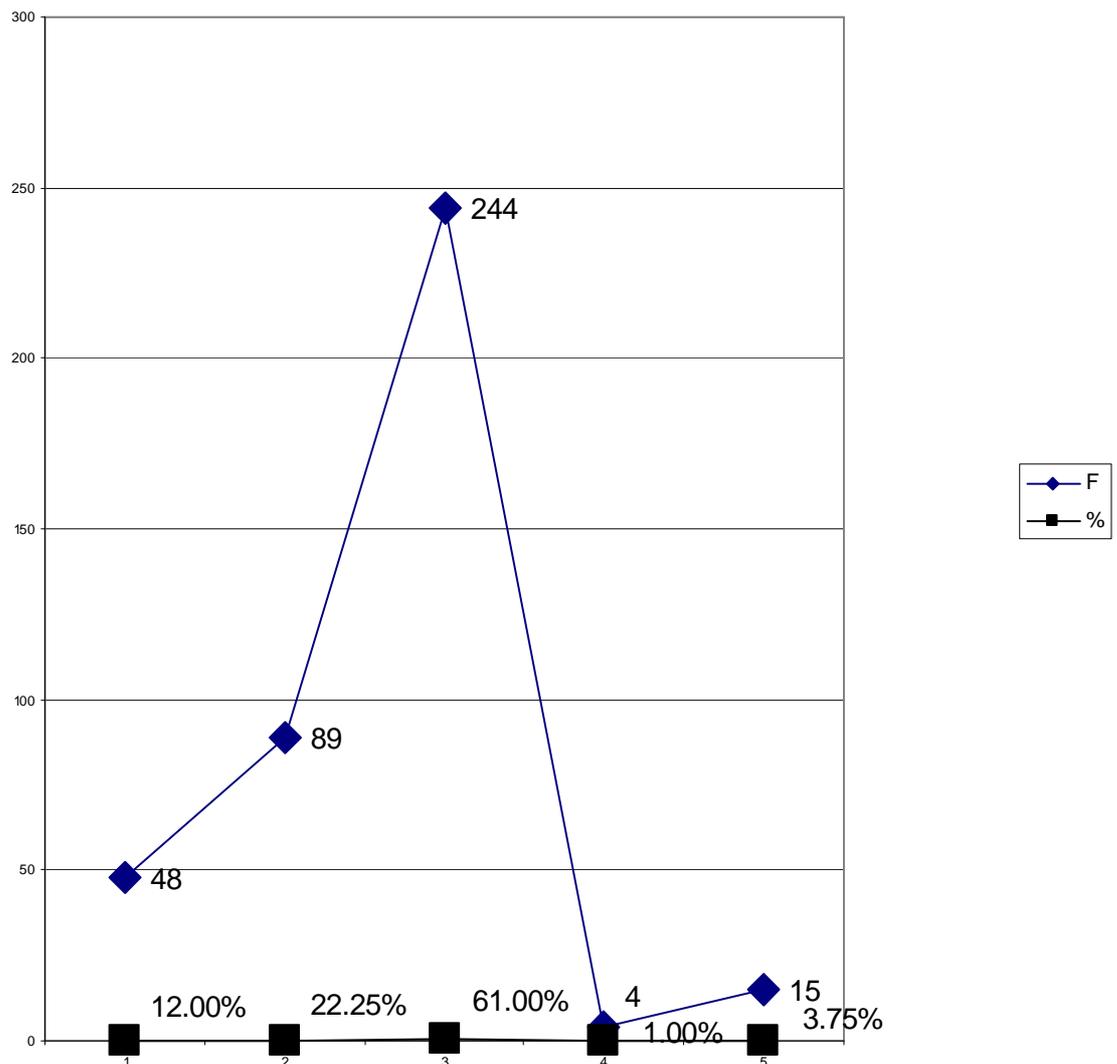
Fuente: Misma del Cuadro No. 23

GRAFICA No. 24
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI ALGUNA VEZ HAN ESTADO A
PUNTO DE TOMAR ALGUNA DROGA (ALCOHOL, CAFEÍNA,
NICOTINA) COMO UNA FORMA DE ESCAPE PARA ALIVIAR SUS
TENSIONES LABORALES QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca estoy en tensión. Mi trabajo es muy tranquilo por lo que tengo necesidad de tomar drogas para escaparme de las tensiones.	48	12.00%
2	No, yo trabajo en un área muy organizada, por lo que evitamos la tensión al máximo. No tengo necesidad de usar drogas para escapar a la tensión laboral.	89	22.25%
3	Sí, a veces yo siento que tengo que tomar algo para sentirme mejor y más activa.	244	61.00%
4	Si yo siempre acostumbro a fumarme un cigarrillo, tomar cafés muy cargados o tomar alguna copa de licor ya que esto me ayuda a liberar tensión del trabajo.	4	1.00%
5	Sin respuesta.	15	3.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 24
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI ALGUNA VEZ HAN ESTADO A PUNTO DE TOMAR ALGUNA
DROGA (ALCOHOL, CAFÉINA, NICOTINA) COMO UNA FORMA DE
ESCAPE PARA ALIVIAR SUS TENSIONES LABORALES QUE REALIZAN EN
EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 61.00% del personal de Enfermería refieren a veces tienen que tomar algo para sentirse mejor y más activa y el 1.00% comenta que fuma un cigarrillo o toma café muy cargado, alguna copa de licor para liberar tensión del trabajo.

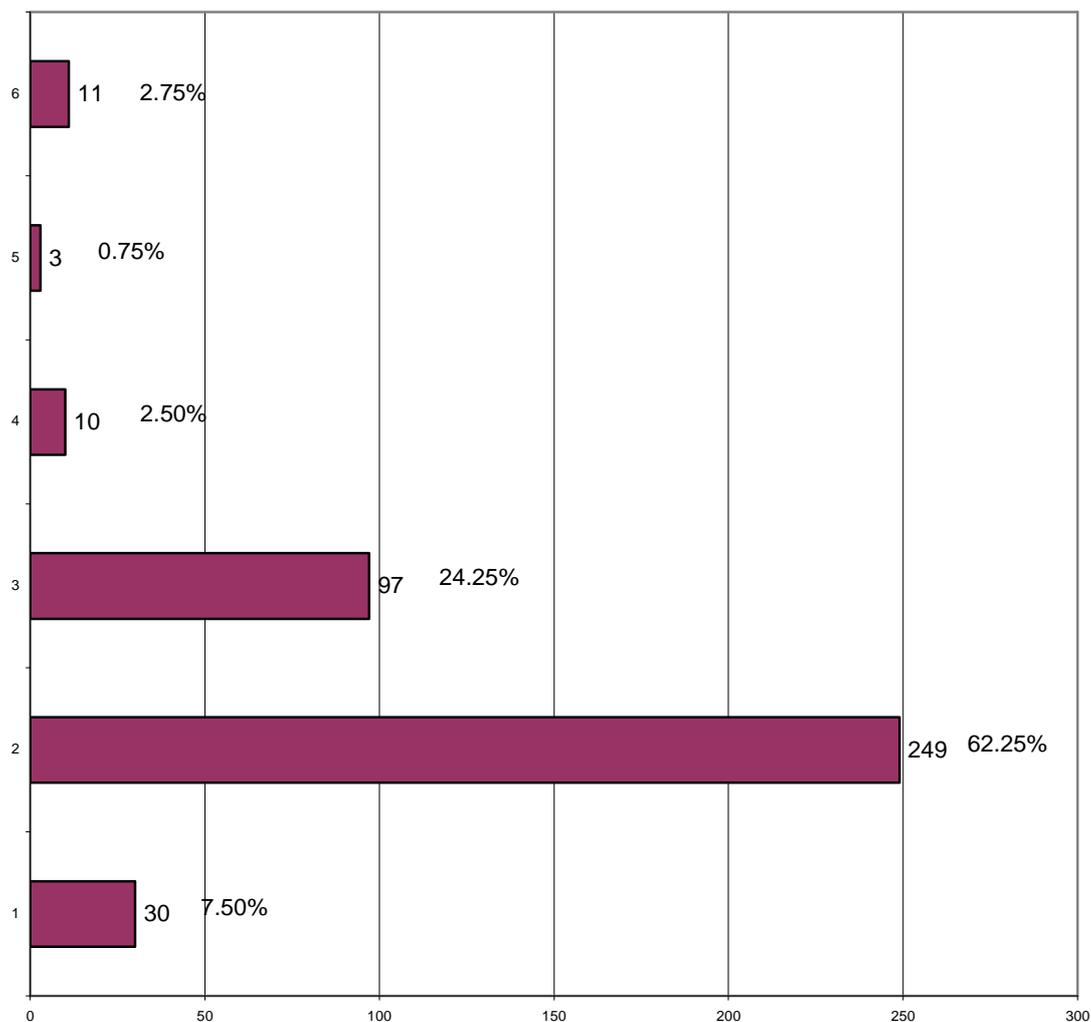
Fuente: Misma del Cuadro No. 24

CUADRO No. 25
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN TORNO A SI LES ES FÁCIL LLORAR Y
ENOJARSE EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo creo que tengo facilidad para llorar ni para enojarme. Regularmente tomo las cosas con mucha calma. Soy muy positiva / o.	30	7.50%
2	No, yo no lloro con facilidad pero en ocasiones cuando me llego a enojar, se me pasa pronto.	249	62.25
3	Aunque he estado a punto de llorar, no llego al llanto aunque si me enojo cuando veo las injusticias que se cometen en el trabajo.	97	24.25%
4	Sí, yo tengo mucha facilidad para enojarme y para llorar. Aunque prefiero enojarme que llorar, cuando me enojo me desquito.	10	2.50%
5	Sí, yo lloro por todo. Creo que siempre tengo el llanto en el pecho cuando no lloro, me enojo de una forma muy fuerte, que me dura muchos días.	3	0.75%
6	Sin respuesta.	11	2.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 25
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNTO A
SI LES ES FÁCIL LLORAR Y ENOJARSE EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 62.25% del personal de Enfermería comenta que no llora con facilidad y cuando se enoja se le pasa pronto y el 0.75% cree siempre tener el llanto en el pecho y el enojo le dura muchos días.

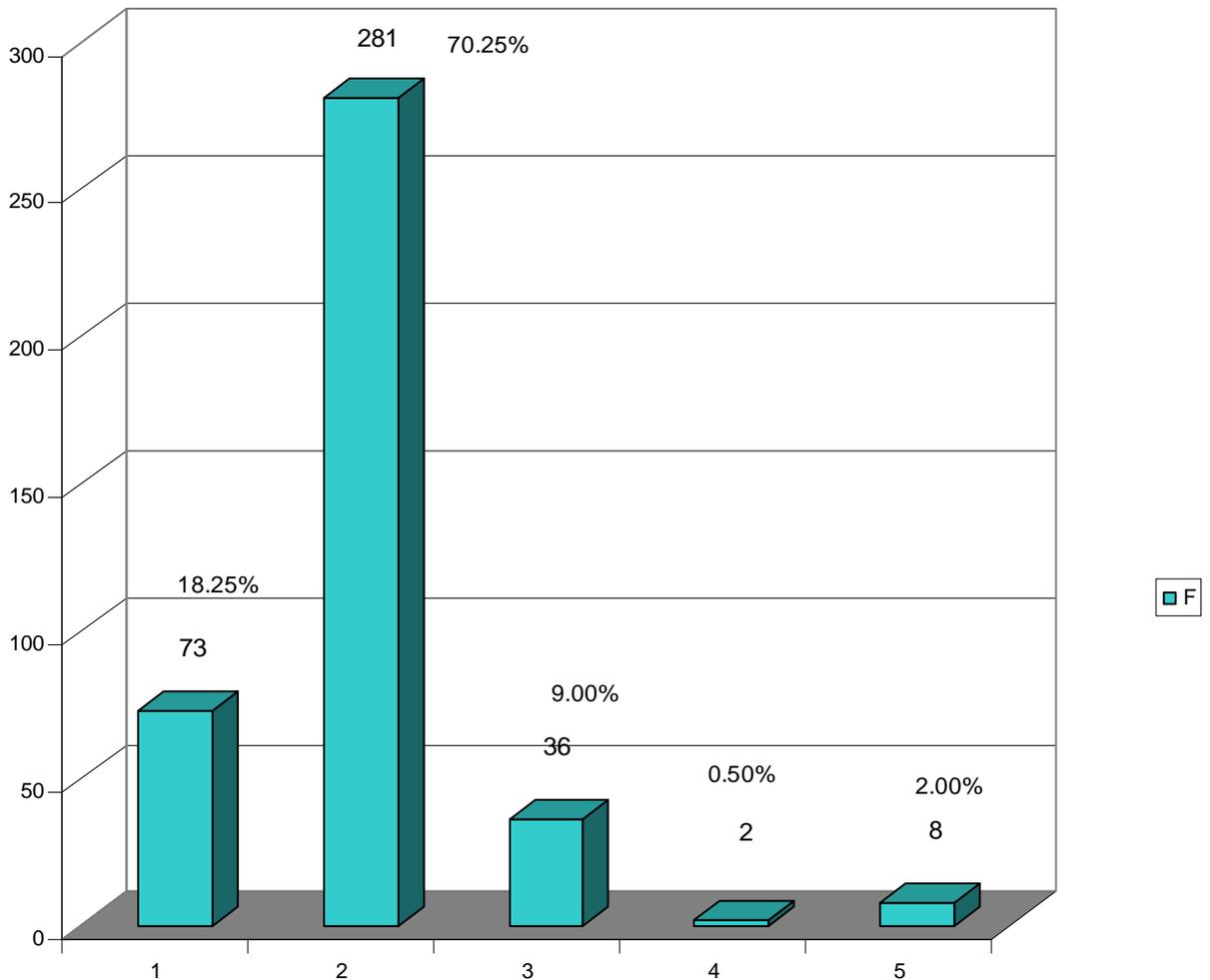
Fuente: Misma del Cuadro No. 25

CUADRO No. 26
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI SE LES OLVIDAN LAS CITAS, PLAZOS O EVENTOS
IMPORTANTES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca olvido mis compromisos. Siempre los tengo presentes.	73	18.25%
2	No, yo no creo que soy rígida /o pero si soy conservadora.	281	70.25%
3	Si, yo a veces olvido eventos importantes. Tengo tantas cosas en que pensar que se me olvidan.	36	9.00%
4	Sí, yo siempre olvido las citas o plazos importantes. Tienen que estar recordándomelos para que no se me olviden y no quede mal con la gente.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	8	2.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 26
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNTO A SI SE LES OLVIDAN LAS CITAS, PLAZOS O EVENTOS IMPORTANTES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 70.25% del personal de Enfermería cree no ser rígida pero si conservadora y el 0.50% refiere olvido en las citas o plazos importantes.

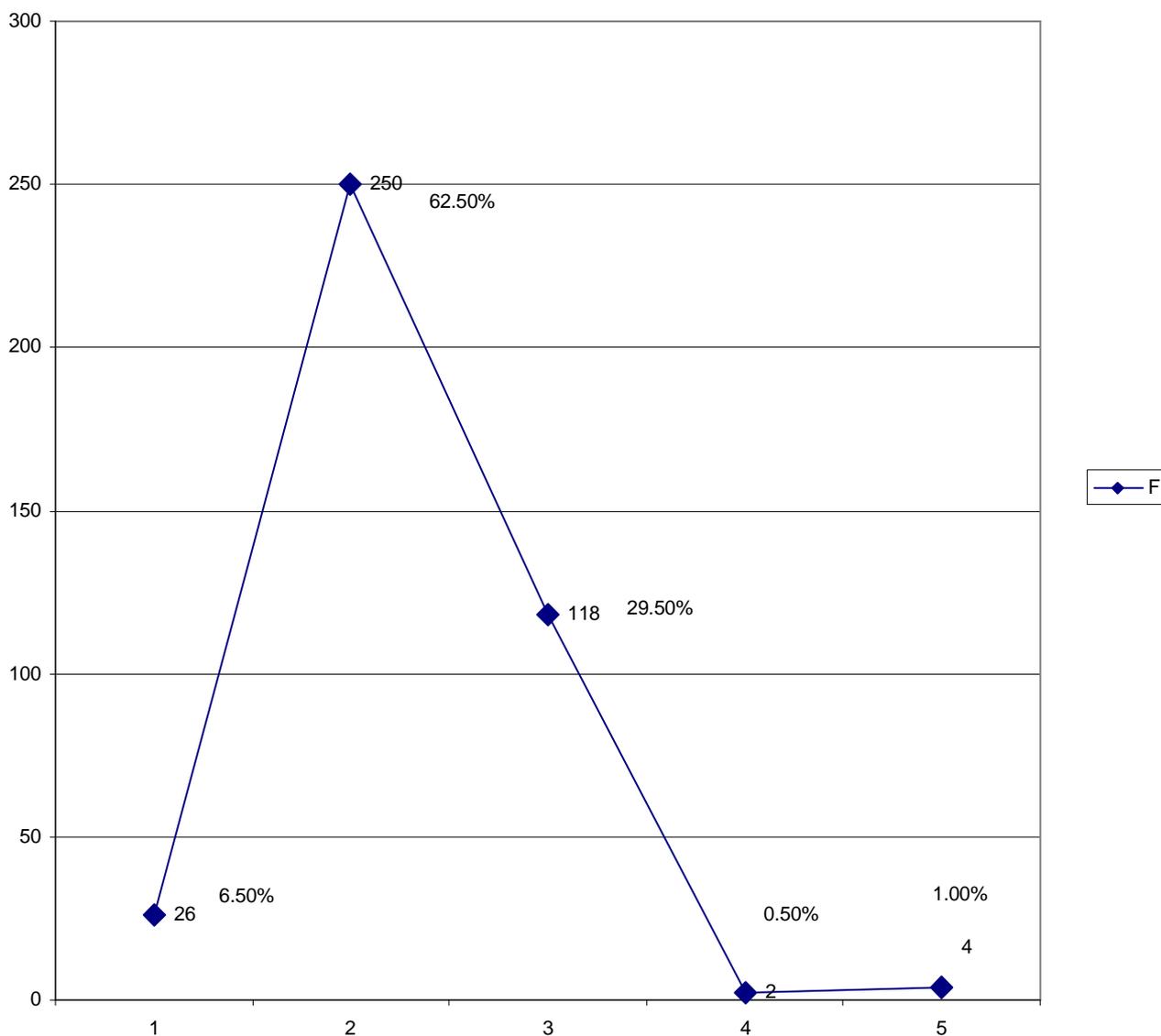
Fuente: Misma del Cuadro No. 26

CUADRO No. 27
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI SE CONSIDERAN RÍGIDAS O DURAS EN EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca me he considerado una persona rígida/o. Por el contrario, soy demasiado abierta al cambio flexible y liberal en mis ideas.	26	6.50%
2	No, yo no creo que soy rígida /o pero si soy conservadora /o, me gustan las cosas bien hechas y tomo con seriedad mi trabajo.	250	62.50%
3	Aunque no creo ser rígida en mi trabajo, si me comprometo ya que de otra forma, no se me tomaría en serio cuando doy indicaciones.	118	29.50%
4	Sí, yo soy muy rígida /o estricta /o en mi trabajo si me comporto así ya que de otra forma, no se me tomaría en serio cuando doy indicaciones.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	4	1.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 27
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
SI SE CONSIDERAN RÍGIDAS O DURAS, EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 62.50% del personal de Enfermería no cree ser rígida pero si conservadora y el 0.50% menciona ser muy rígida o estricta ya que si no, no la tomarían en serio cuando da sus indicaciones.

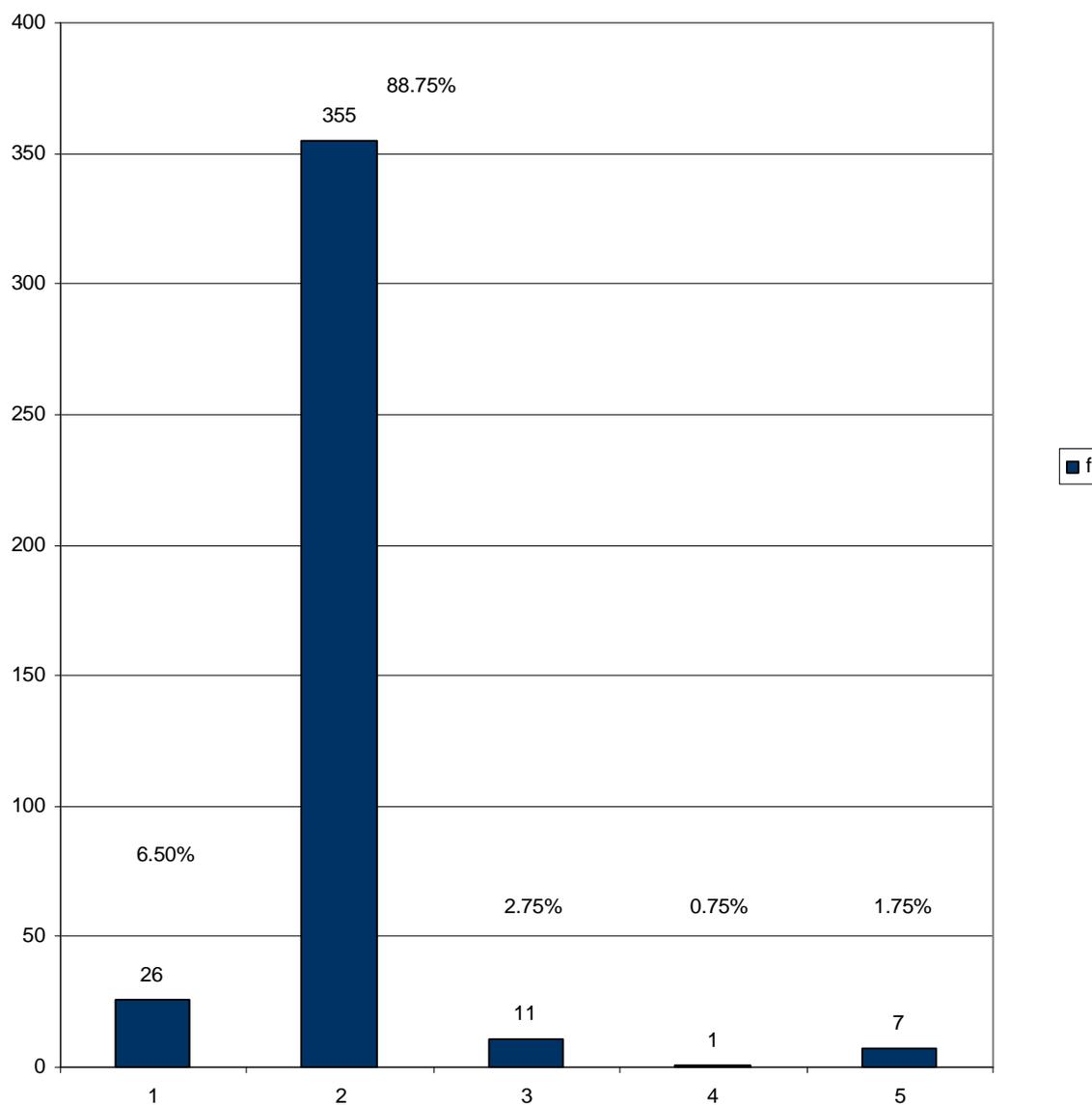
Fuente: Misma del Cuadro No. 27

CUADRO No. 28
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI TIENEN RELACIONES PERSONALES
GRATIFICANTES CON SUS COMPAÑERAS EN EL TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Sí, yo siempre he tenido relaciones personales positivas y gratificantes con mis compañeros. Ellos me ayudan y yo lo mismo con ellos. Nos llevamos bien.	26	6.50%
2	Sí, yo la mayoría de las veces si tengo relaciones positivas y gratificantes con mis compañeros.	355	88.75%
3	No, yo aunque trato de tener buenas relaciones con los demás compañeros, no lo consigo. Algunos me caen mal.	11	2.75%
4	No, yo no tengo porque tener buenas relaciones con los demás compañeros, hay momentos para relacionarse y convivir.	1	0.25%
5	Sin respuesta.	7	1.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 28
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI TIENEN RELACIONES PERSONALES GRATIFICANTES CON SUS
COMPAÑERAS EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 88.75% del personal de Enfermería menciona que la mayoría de las veces tienen relaciones positivas y gratificantes, sin embargo, el 0.25% no tienen buenas relaciones con sus compañeros porque hay momentos para convivir.

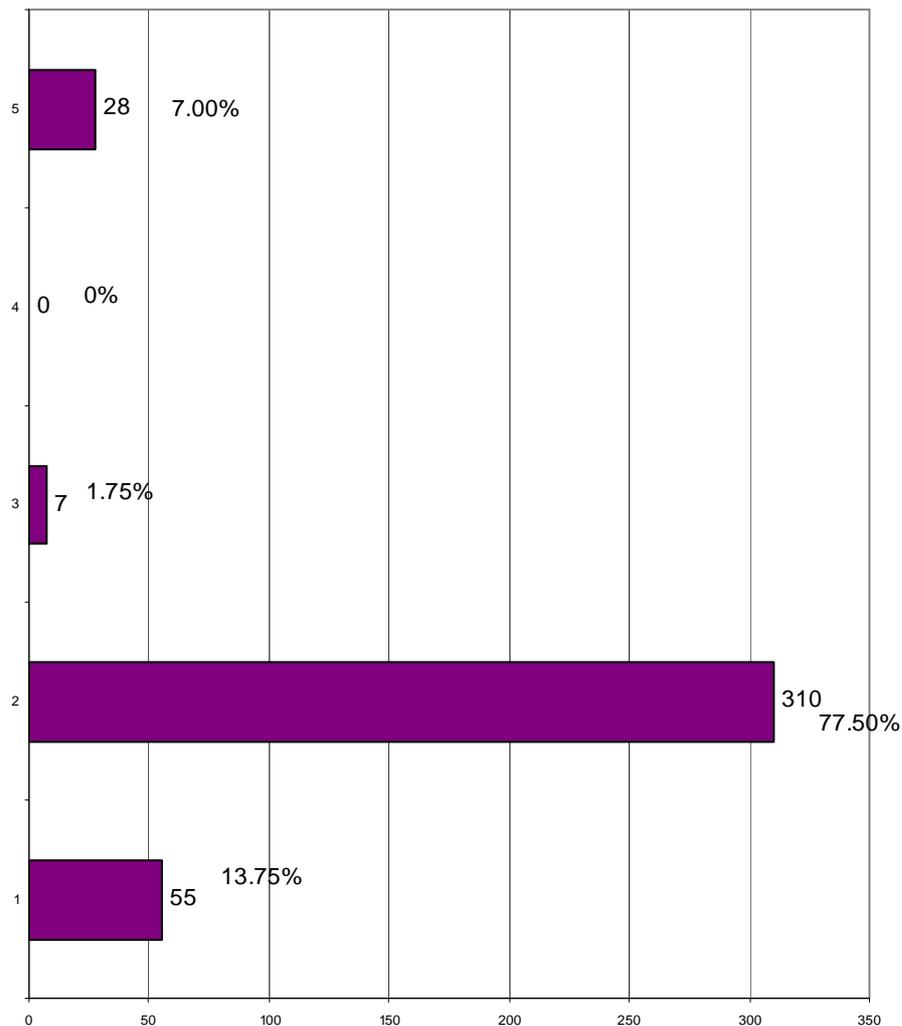
Fuente: Misma del Cuadro No. 28

CUADRO No. 29
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI TRATAN DE AISLARSE DE LOS DEMÁS COMO
PRODUCTO DE LO MAL QUE SE SIENTEN POR SU TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, yo nunca me aislo. Me siento muy integrada /o a mi trabajo y busco relacionarme bien con todos. Mi convivencia con ellos es muy positiva.	55	13.75%
2	No, yo no me aislo de los demás. Al contrario, trato de convivir más con todos, aunque he visto Enfermeras que si lo hacen.	310	77.50%
3	Sí, yo a veces si me aislo porque solo así me concentro en mi trabajo.	7	1.75%
4	Sí, yo siempre busco estar solo /a no puedo convivir con los demás porque no tengo tiempo, además no a todos les caigo bien.	0	0%
5	Sin respuesta.	28	7.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 29
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI TRATAN DE AISLARSE DE LOS DEMÁS COMO PRODUCTO
DE LO MAL QUE SE SIENTEN POR SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: EL 77.50% del personal de Enfermería refiere no aislarse de los demás al contrario trata de convivir y el 0.75% a veces si se aíslan porque solo así se concentran en su trabajo.

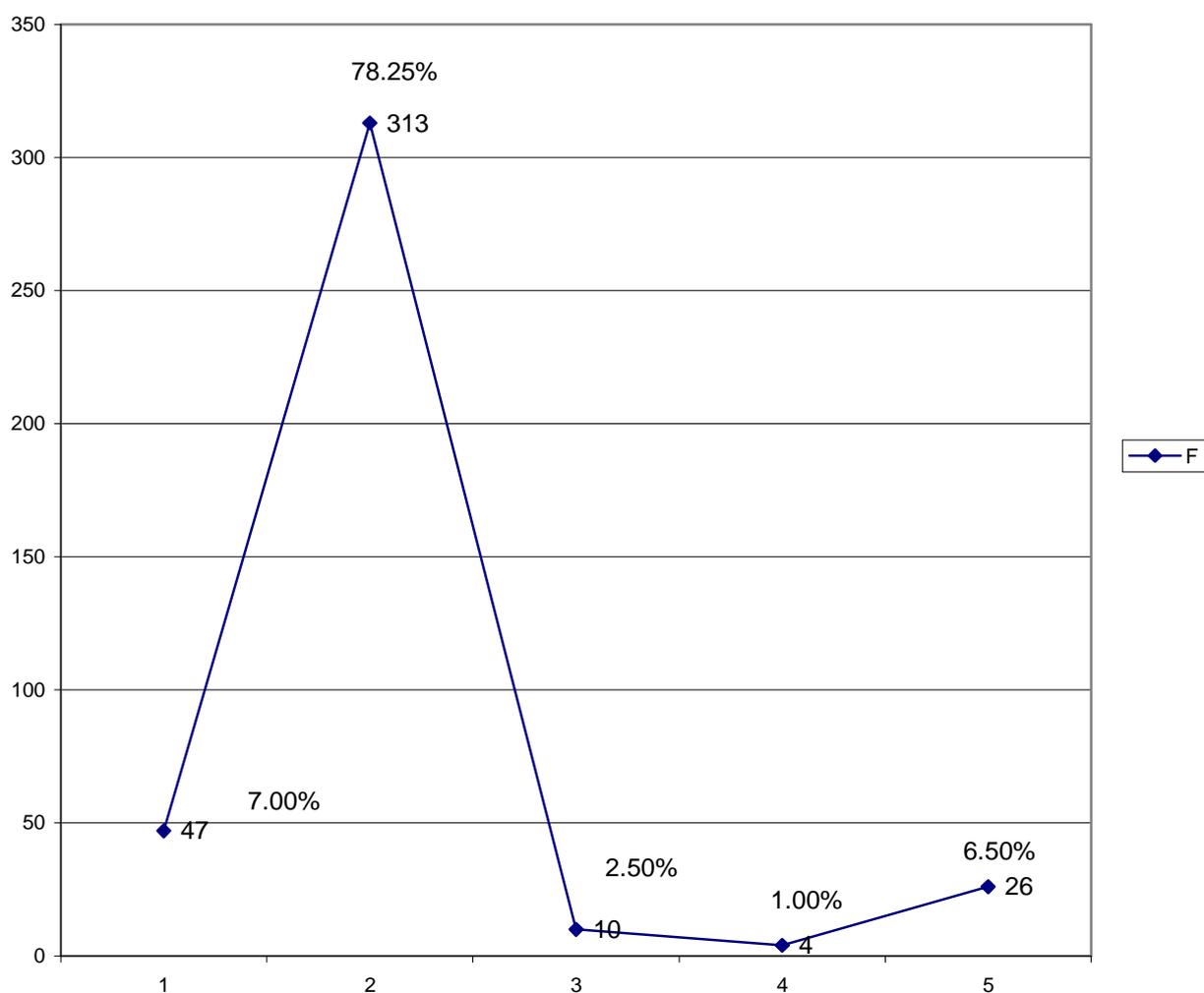
Fuente: Misma del Cuadro No. 29

CUADRO No. 30
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA
EN TORNO A SI SIENTEN QUE HAN DISMINUIDO SU CAPACIDAD
EN LA JORNADA LABORAL ÚLTIMAMENTE QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, para nada. Yo estoy tan activa como siempre. Hago muchas cosas simultáneamente y me considero muy productiva.	47	11.75%
2	No, yo tengo mi misma capacidad laboral de siempre. No he disminuído para nada mi capacidad.	313	78.25%
3	Yo creo que si ha disminuído mi capacidad laboral. Todos se han dado cuenta. No sé que me pasa.	10	2.50%
4	Definitivamente si ha disminuído mi capacidad laboral. Yo me he dado cuenta. eSto se debe a que estoy muy agotada /o ya no aguanto más este trabajo.	4	1.00%
5	Sin respuesta.	26	6.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 30
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
SI SIENTEN QUE HAN DISMINUÍDO SU CAPACIDAD EN LA JORNADA LABORAL
UTLIMAMENTE QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 78.25% del personal de Enfermería comentan que tienen la misma capacidad laboral de siempre y no ha disminuído para nada, mientras el 1.00% refiere que si ha disminuído su capacidad laboral y se han dado cuenta proque se sienten agotadas.

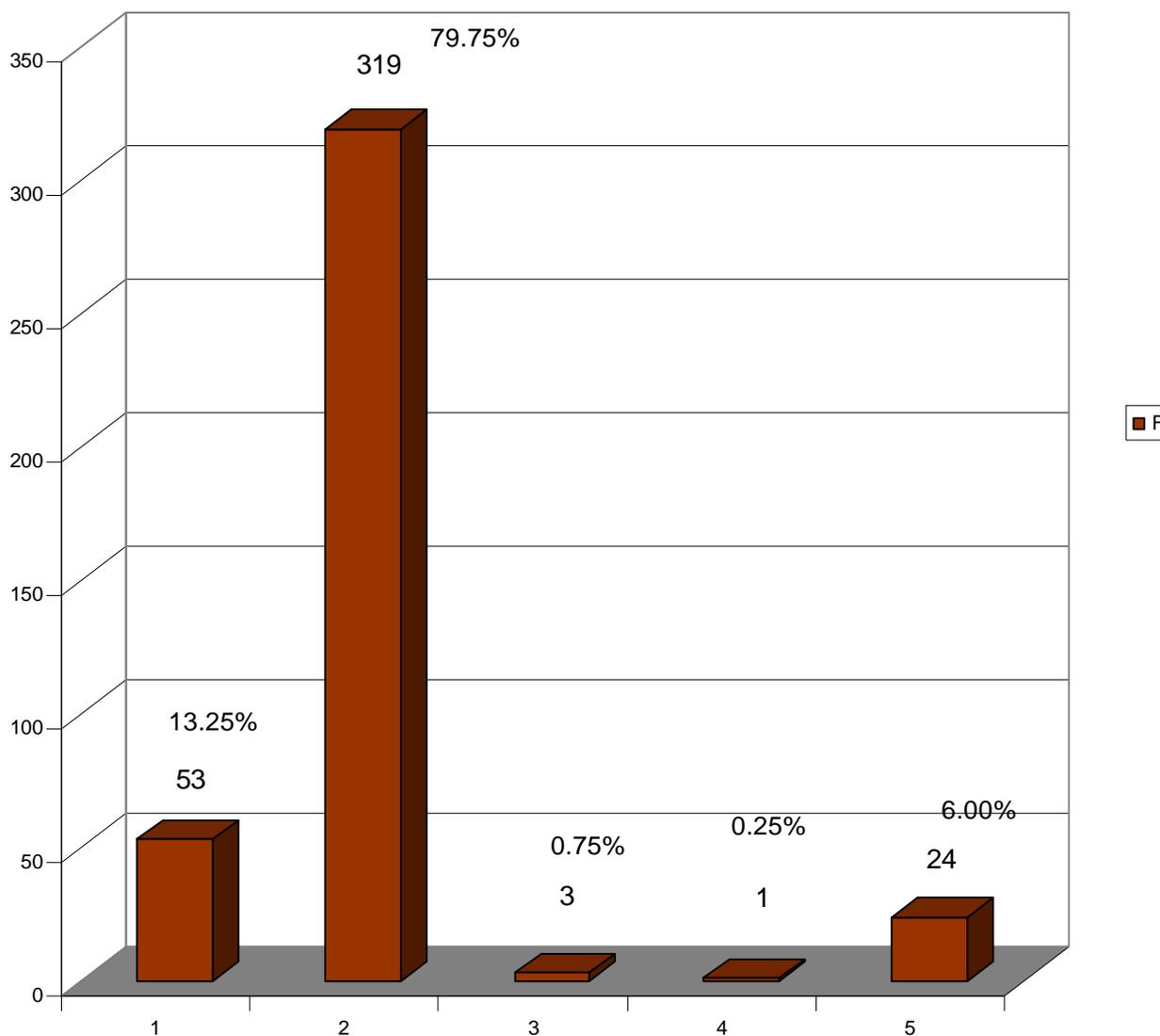
Fuente: Misma del Cuadro No. 30

CUADRO No. 31
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI SE ASUELTAN CON FRECUENCIA DE SU TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, para nada. Yo siempre asisto al trabajo porque sé que cuentan conmigo y me están esperando.	53	13.25%
2	No, yo siempre acudo a cumplir con mis responsabilidades en el hospital.	319	79.75%
3	A veces, si me ausento, sobre todo cuando sé que va a ver mucho trabajo.	3	0.75%
4	Desde luego que me ausento. Nadie aguanta tanto. Incluso, nos ponemos de acuerdo para faltar especialmente los días festivos y fines de semana, cuando la carga laboral es insoportable.	1	0.25%
5	Sin respuesta.	24	6.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 31
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI
SE AUSENTAN CON FRECUENCIA DE SU TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 79.75% del personal de Enfermería refieren que siempre acuden a cumplir con sus responsabilidades en el hospital, mientras el 0.25% comentan que si se ausentan, porque nadie aguanta tanto e incluso se ponen de acuerdo para faltar especialmente los días festivos y fines de semana, cuando la carga laboral es insoportable.

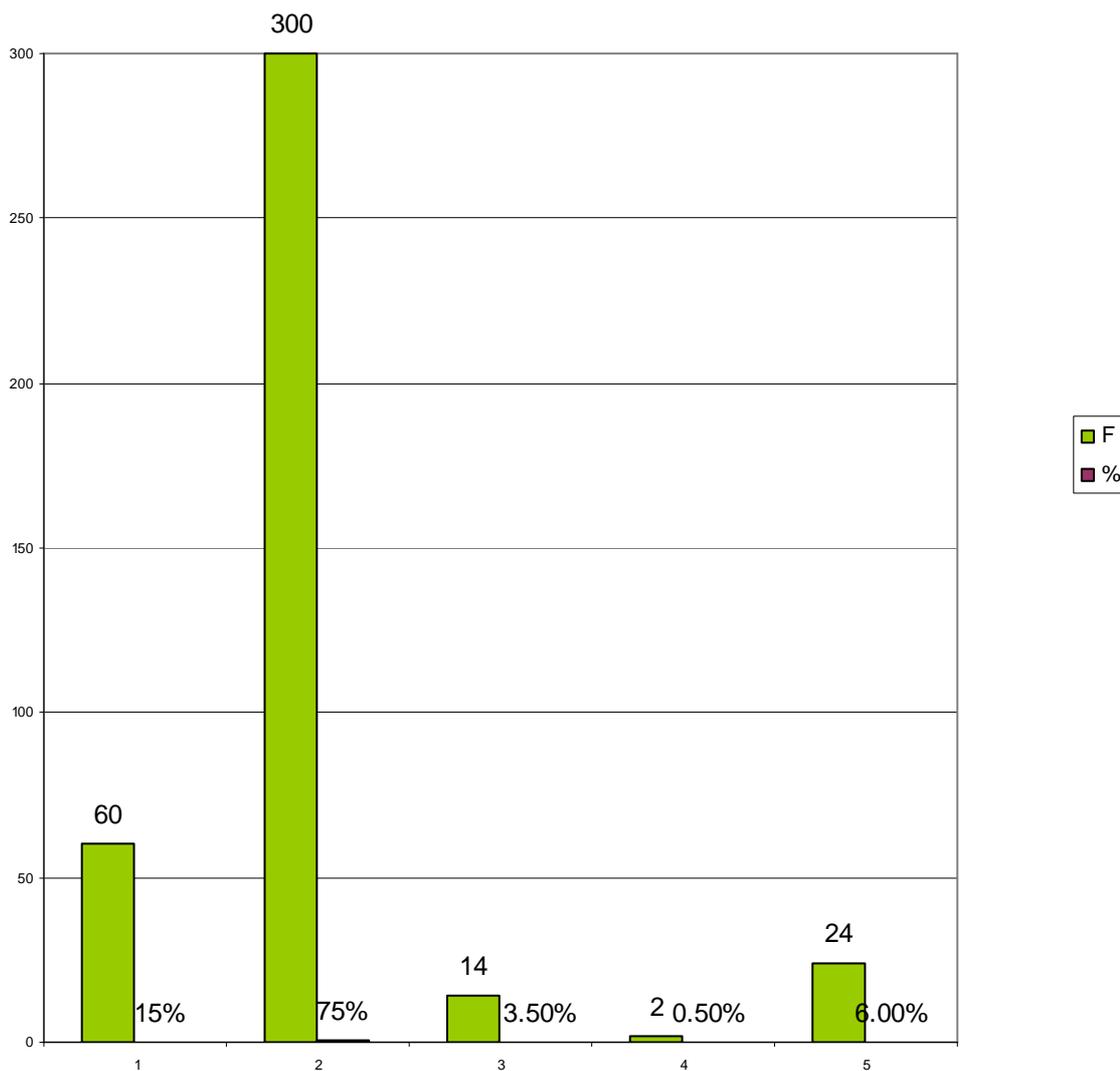
Fuente: Misma del Cuadro No. 31

CUADRO No. 32
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A QUE TANTO CAMBIAN DE SERVICIO Y DE TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Yo siempre me considero una persona estable en el trabajo que realizao y solo roto por los servicios cuando así me lo indican.	60	15%
2	Yo creo ser una persona estable y no doy motivos para que me estén cambiando de servicio.	300	75%
3	A veces si me gusta cambiar de mi servicio porque sólo así descanso de tanto trabajo.	14	3.50%
4	Yo siempre estoy rotando por todos los servicios. Siempre pido mi cambio, cuando ya no estoy agusto y no aguanto tanto trabajo.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	24	6.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 32
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A
QUE TANTO CAMBIAN DE SERVICIO Y DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL
HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 75.00% del personal de Enfermería comentan ser personas estables y no dan motivos para que se les este cambiando de servicio. El 0.50% refiere que siempre están rotando por todos los servicios y piden cambio cuando ya no están agusto y no aguantan tanto trabajo.

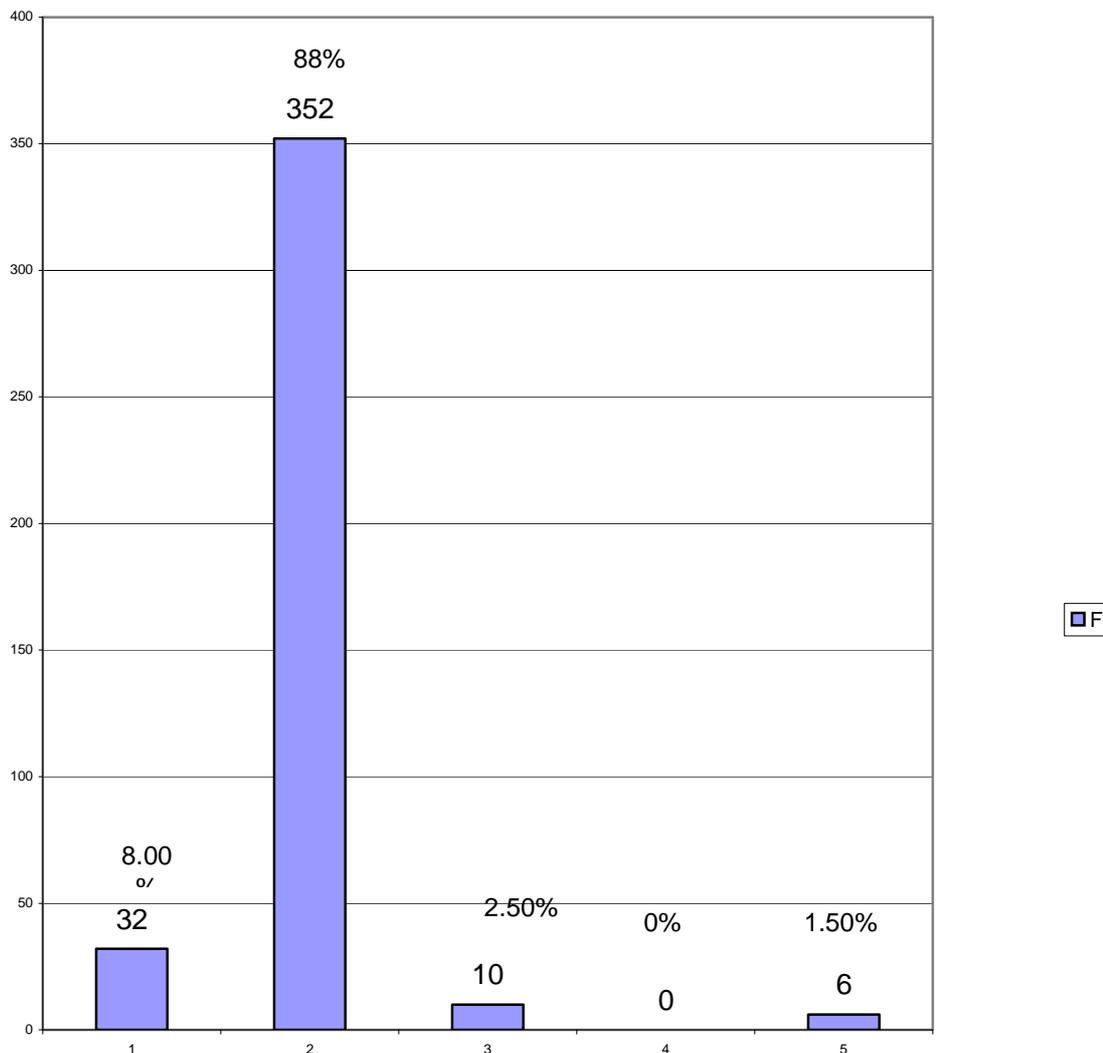
Fuente: Misma del Cuadro No. 32

CUADRO No. 33
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI SE CONSIDERAN PERSONAS CONFLICTIVAS EN EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, para nada. Soy una persona que se lleva bien con todos. No tengo problemas con nadie.	32	8.00%
2	No, yo no soy una persona que tiene relaciones positivas con todas las compañeras /os del hospital. Creo que nos llevamos bien todos.	352	88.00%
3	La verdad es que si tengo roces y conflictos con las demás compañeras /os a casa de mis ideas y de que siempre protesto por las injusticias del hospital.	10	2.50%
4	Yo siempre tengo conflictos con todos porque no me dejo. Hay que protestar por el exceso de trabajo, las imposiciones y las injusticias. Eso no les parece bien a las autoridades de Enfermería. Ni modo.	0	0%
5	Sin respuesta.	6	1.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 33
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI SE CONSIDERAN PERSONAS CONFLICTIVAS EN EL
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 88.00% del personal de Enfermería refiere tener relaciones positivas con todas las compañeras /os del hospital y el 2.50% comentan tener roces y conflictos con las demás compañeros /as a causa de sus ideas y que siempre protestan por las injusticias del hospital.

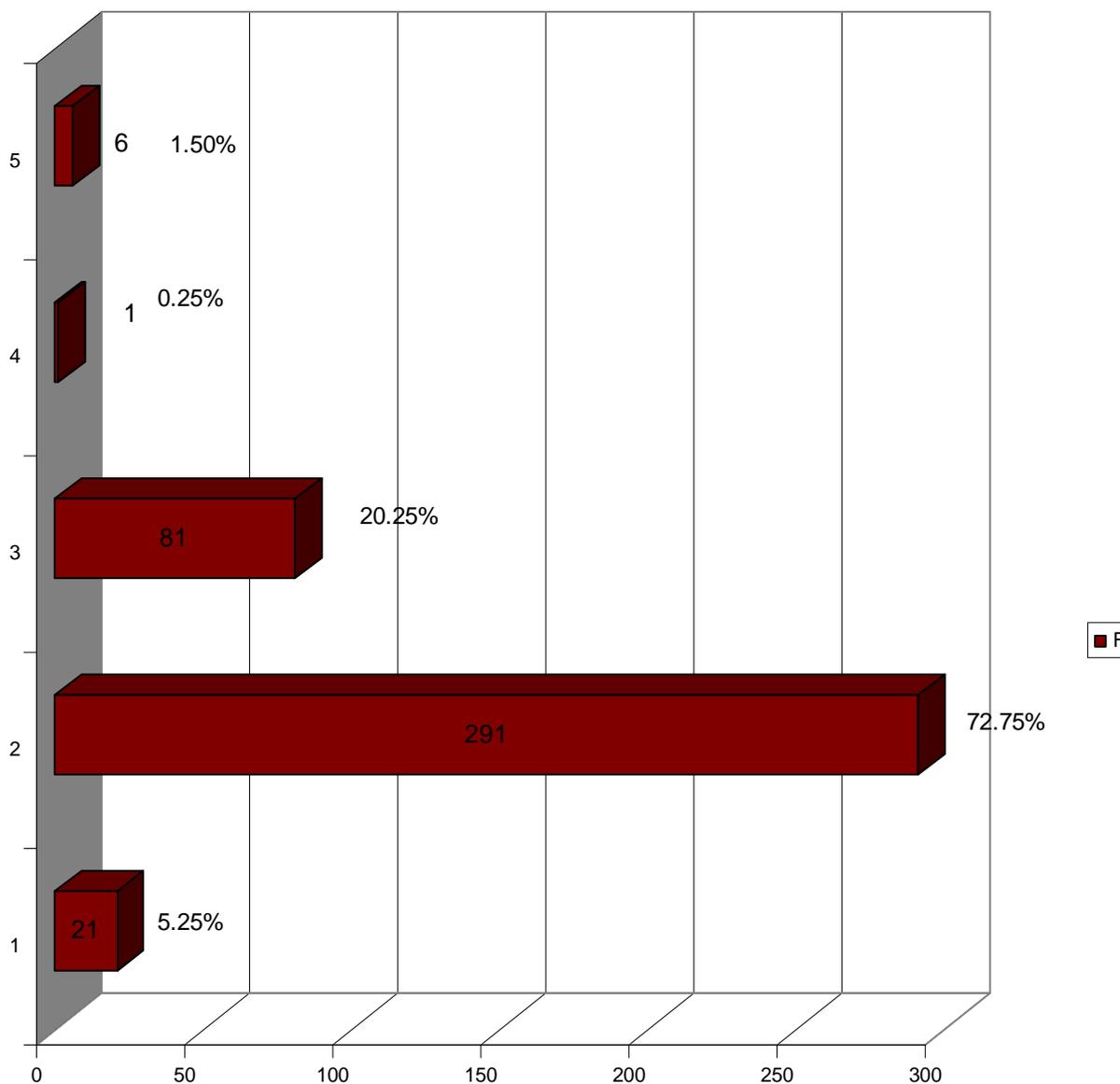
Fuente: Misma del Cuadro No. 33

CUADRO No. 34
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI CRITICAN CON FRECUENCIA A SUS COMPAÑERAS DE
TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No, para nada yo soy una persona que dialoga y da consejos y no critica.	21	5.25%
2	No yo no tengo porque criticar a nadie si cada quien hace su trabajo bien.	291	72.75%
3	Sí, yo a veces critico a las compañeras que no cumplen con sus responsabilidades y me dejan a mi el trabajo para que yo cumpla sus funciones. No es justo.	81	20.25%
4	Sí yo critico lo que me parece justo. Alguien tiene que alzar la voz para que nos oigan. Si esto genera conflictos, pues ni modo. Siempre criticaré lo que no me parece.	1	0.25%
5	Sin respuesta.	6	1.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 34
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI CRITICAN CON
FRECUENCIA A SUS COMPAÑERAS DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 72.75% del personal de Enfermería refiere no tener porque criticar a nadie si cada quien hace su trabajo. El 0.25% critica lo que le parece justo y alza la voz para que lo oigan.

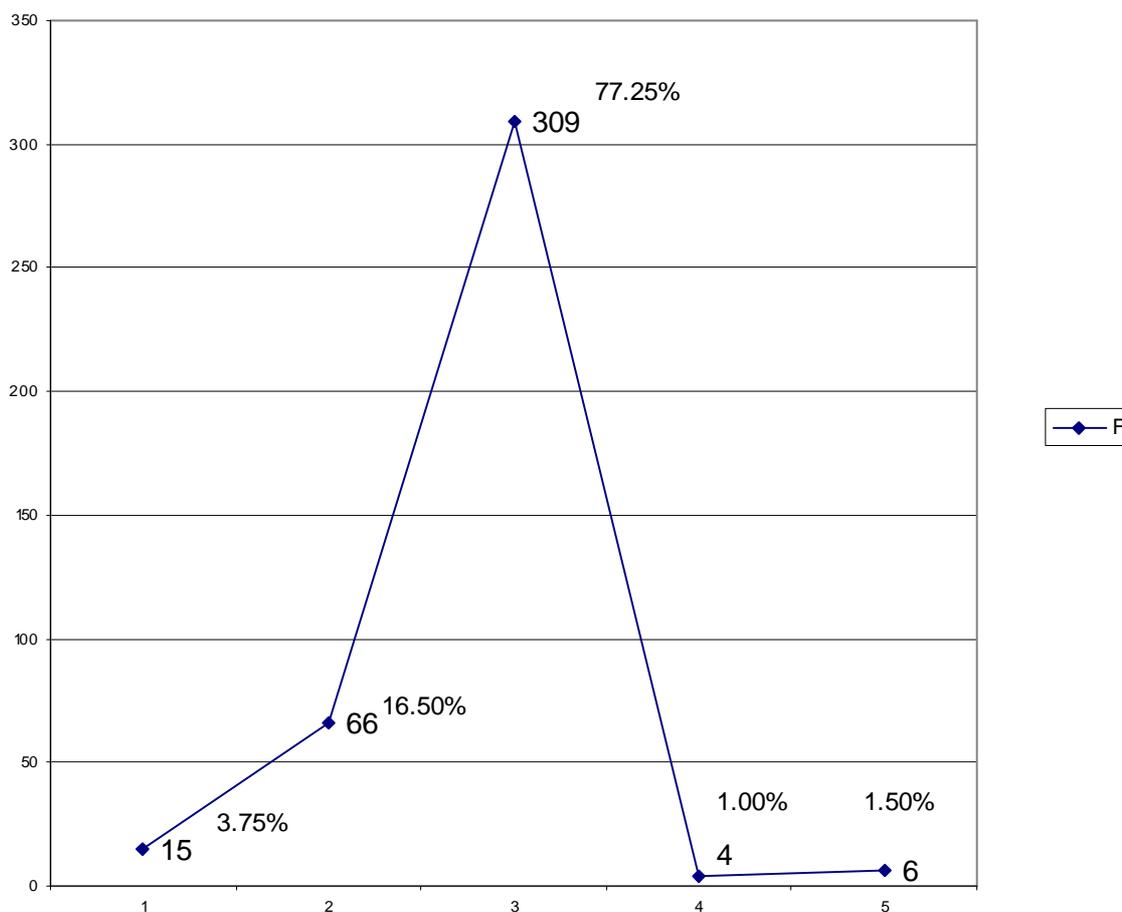
Fuente: Misma del Cuadro No. 34

CUADRO No. 35
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI SE CREEN QUE HAY EXCESO DE TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	No yo creo que hay exceso tra trabajo, ya que este es equitativo para todas /os.	15	3.75%
2	No, no hay exceso de trabajo, aunque a veces creo que se puede decir que trabajamos un poco más.	66	16.50%
3	Sí, aquí hay exceso de trabajo. Creo que nos falta tiempo para hacer las actividades diarias.	309	77.25%
4	Sí, aquí siempre hay exceso de trabajo. Creo que ya no podemos dar más. Siempre estamos a punto de estallar y nadi nos ayuda.	4	1,00%
5	Sin respuesta.	6	1.50%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 35
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO
ASI CREEN QUE HAY EXCESO DE TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 77.25% del personal de Enfermería menciona tener exceso de trabajo ya que les falta tiempo para realizar sus actividades diarias y el 1.00% refiere que no pueden dar más, ya que siempre están a punto de estallar.

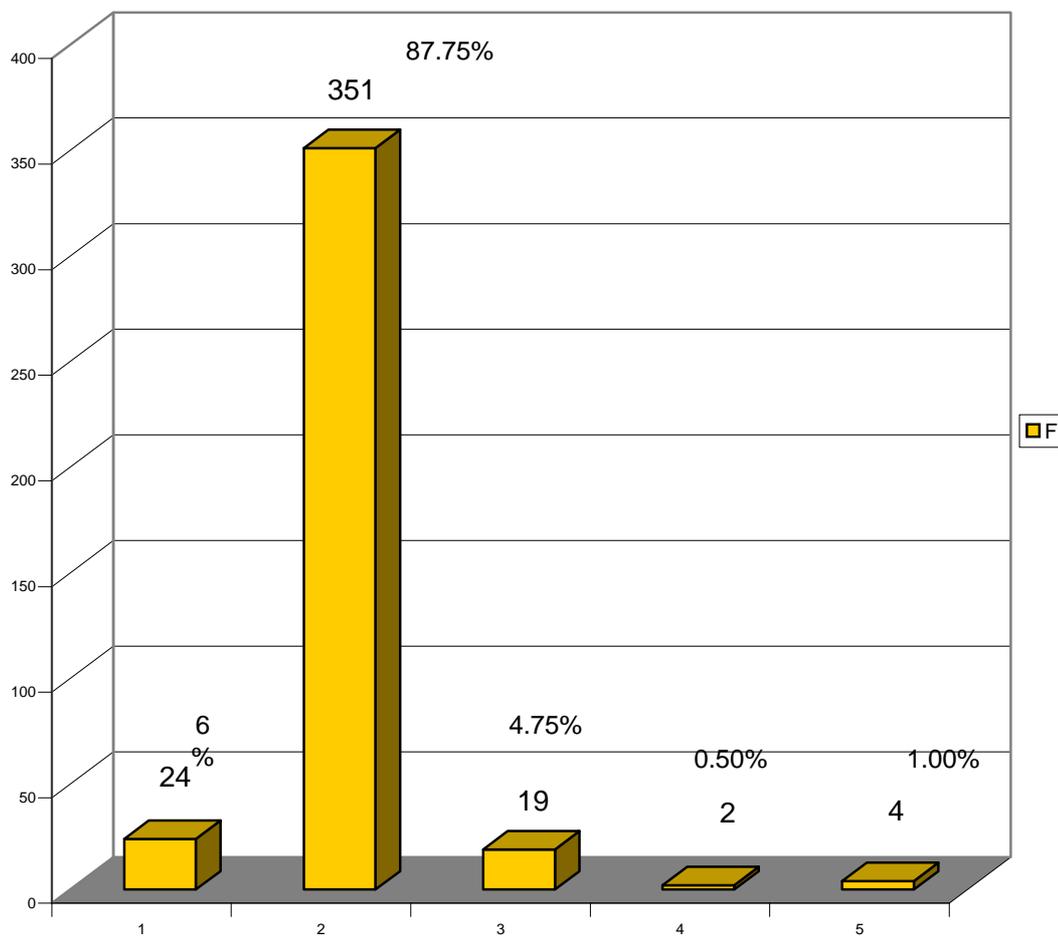
Fuente: Misma del Cuadro No. 35

CUADRO No. 36
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A COMO SON SUS ACTITUDES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Mis actitudes son siempre positivas. Me llevo bien con todos y esto hace que en mi trabajo esté muy agusto.	24	6.00%
2	Mis actitudes son la mayoría de las veces positivas y esto me permite trabajar con los compañeros sin problemas.	351	87.75%
3	A veces cuando hay exceso de trabajo noto que mi actitud se torna negativa.	19	4.75%
4	Yo no tengo porque tener actitudes positivas cuando este es un trabajo cansado y frustrante. No hay ningún tipo de reconocimiento para nadie.	2	0.50%
5	Sin respuesta.	4	1.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 36
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A COMO SON SUS ACTITUDES EN EL TRABAJO QUE REALIZAN
EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 87.75% del personal de Enfermería tiene actitudes la mayoría de las veces positivas, permitiéndole trabajar sin problemas y el 0.50% menciona que no tiene actitudes positivas, cuando es un trabajo cansado y frustrante, sin ningún reconocimiento para nadie.

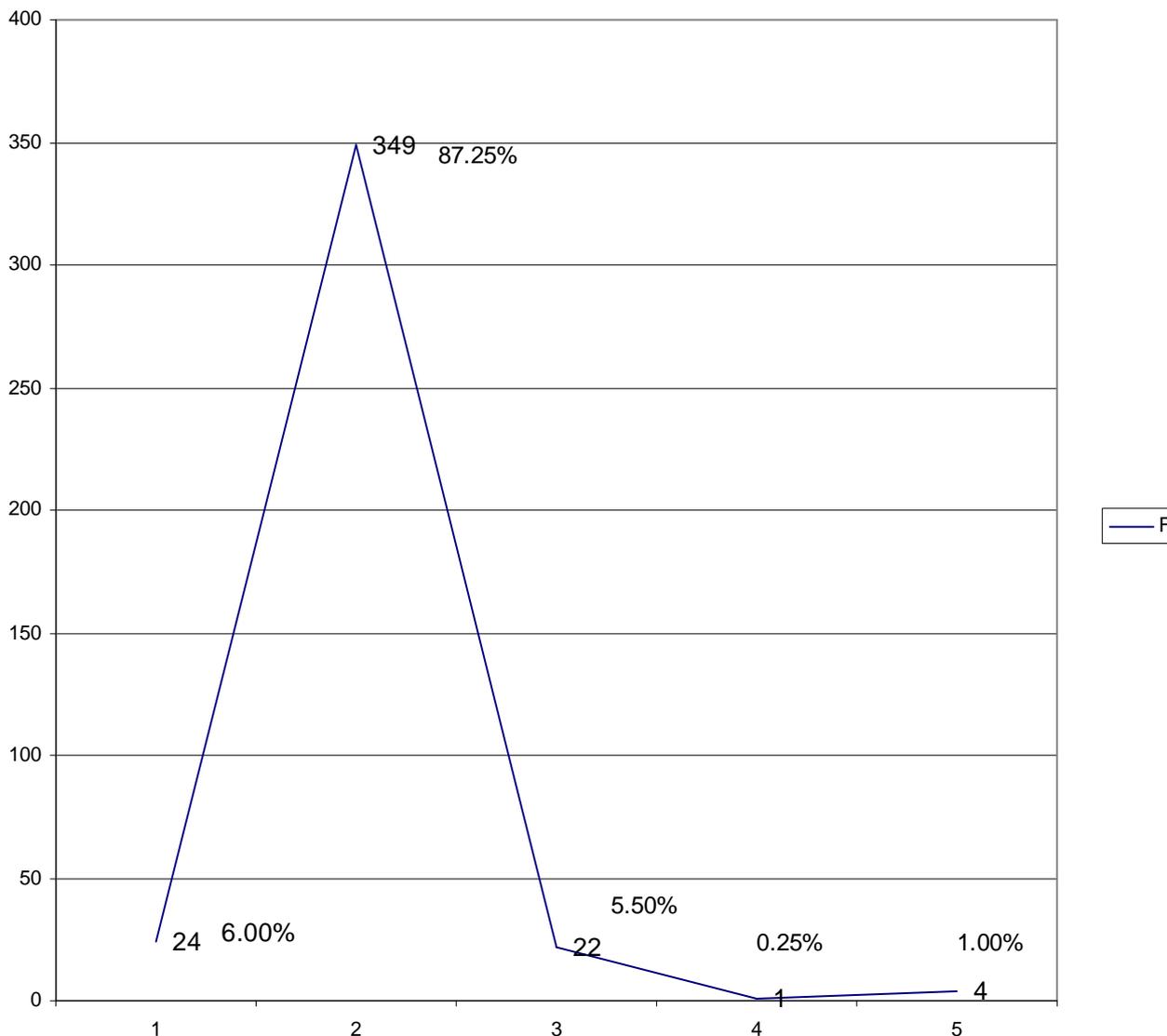
Fuente: Misma del Cuadro No. 36

CUADRO No. 37
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A SI CREEN TENER BUEN HUMOR EN EL TRABAJO QUE
REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Sí, yo siempre soy muy alegre, me gusta sonreír, tener bromas con mis compañeras, yo creo que eso me ayuda a no sentirme cansada en mi trabajo y mantener el buen humor.	24	6.00%
2	Sí, yo creo que soy amable con los demás y estoy dispuesta a regalar una sonrisa, especialmente a mis pacientes.	349	87.25%
3	No, yo creo que me he vuelto malhumorada debido al cansancio físico que siento. Siento que cambio de humor y estoy irritable.	22	5.50%
4	No, yo nunca tengo buen humor. Cómo voy a tenerlo si siempre hay demasiado trabajo. Esta situación me molesta ya que los jefes no hace nada por remediarlo.	1	0.25%
5	Sin respuesta.	4	1.00%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 37
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO A SI CREEN
TENER BUEN HUMOR EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 87.25% del personal de Enfermería refiere ser amable con los demás y esta dispuesta a regalar una sonrisa a los pacientes y el 0.25% no tiene buen humor por el exceso de trabajo, ya que sus jefes no realizan nada para remediarlo.

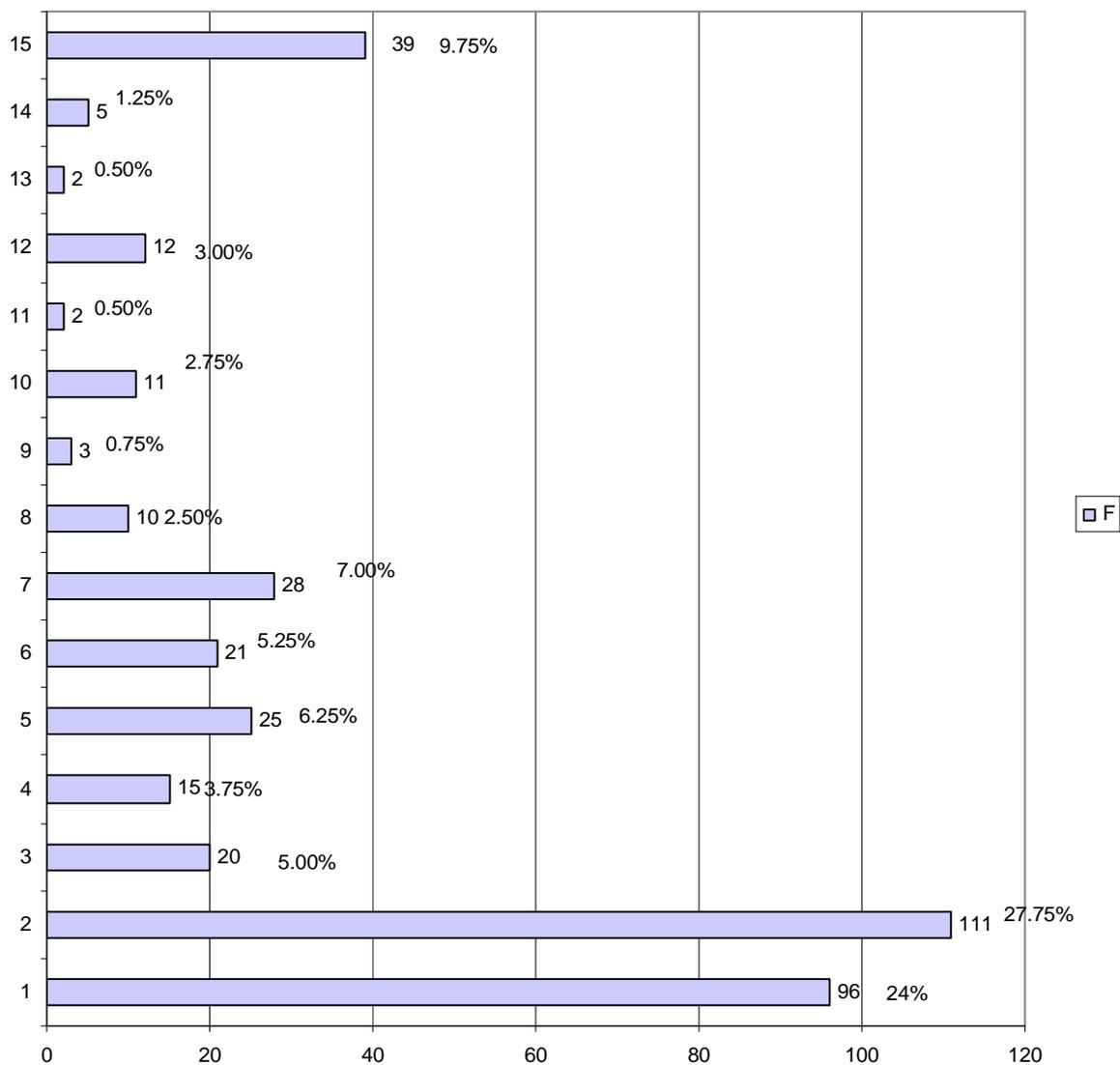
Fuente: Misma del Cuadro No. 37

CUADRO No. 38
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A QUE ES LO QUE MÁS LES PRODUCE ESTRÉS, FATIGA,
CANSANCIO EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Exceso de trabajo.	96	24.00%
2	Falta de personal.	111	27.75%
3	Favoritismo entre el personal.	20	5.00%
4	Distribución inadecuada del personal de enfermería.	15	3.75%
5	No respetar el horario laboral.	25	6.25%
6	Falta de competitividad en el trabajo.	21	5.25%
7	Actitud negativa por parte del personal de Enfermería.	28	7.00%
8	Falta de descansos.	10	2.50%
9	Poco sueldo.	3	0.75%
10	Falta de material.	11	2.75%
11	Exigencia de los pacientes.	2	0.50%
12	Mal manejo de estrés.	12	3,00%
13	Capacitar a más personal de Enfermería.	2	0.50%
14	Falta de compañerismo.	5	1.25%
15	Sin respuesta.	39	9.75%
TOTALES		400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 38
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A QUE ES LO QUE MÁS LES PRODUCE ESTRÉS, FATIGA,
CANSANCIO EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 27.75% del personal de Enfermería refieren que lo que más les produce estrés es la falta de personal y el 0.50% menciona que se debe capacitar a más personal de enfermería.

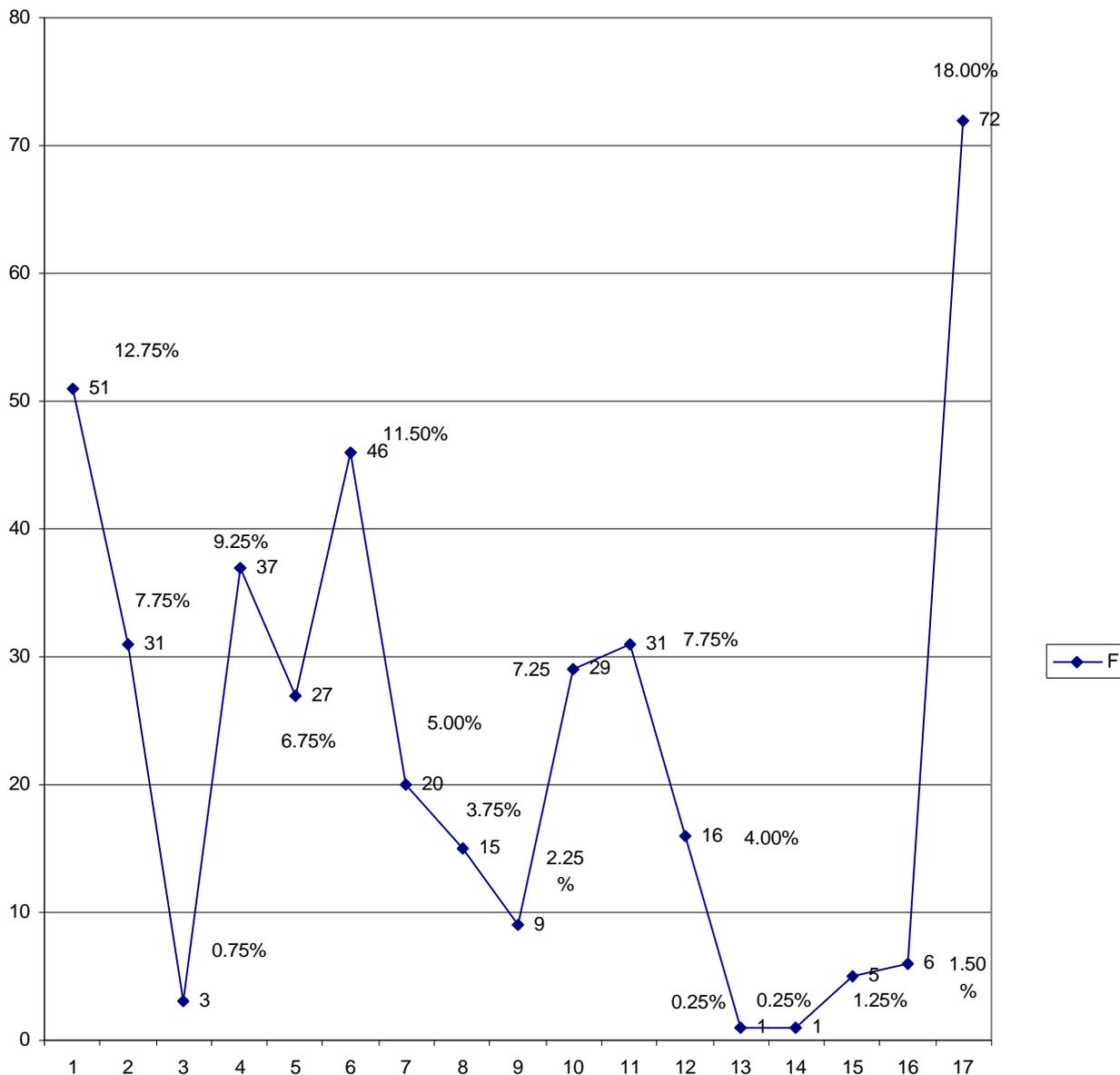
Fuente: Misma del Cuadro No. 38

CUADRO No. 39
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN
TORNO A QUE PROPONEN PARA EVITAR EL ESTRÉS, EL CANSANCIO Y
LA FATIGA EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL
MILITAR, EN MÉXICO, D.F.
2008

No.	OPCIONES	F	%
1	Dar más descanso.	51	12.75%
2	Aumento del personal de Enfermería.	31	7.75%
3	Aumento de sueldo.	3	0.75%
4	Realizar actividades deportivas y recreativas.	37	9.25%
5	Contar con un receso para tomar refrigerio.	27	6.75%
6	Convivir más con el equipo de salud y trabajar en equipo.	46	11.50%
7	Recibir terapias grupales.	20	5.00%
8	Capacitar al personal de Enfermería.	15	3.75%
9	Tomar en cuenta opiniones del personal de Enfermería.	9	2.25%
10	Mas apoyo de las jefes de Enfermería.	29	7.25%
11	No sacar al personal a otras áreas.	31	7.75%
12	Manejo de estrés.	16	4.00%
13	Proporcionar el material adecuado.	1	0.25%
14	Tiempo para atención al paciente.	1	0.25%
15	Mayor capacitación en todas las áreas.	5	1.25%
16	Respetar horarios.	6	1.50%
	Sin respuesta.	72	18.00%
	TOTALES	400	100%

Fuente: Misma del Cuadro No. 1.

GRAFICA No. 39
DISTRIBUCIÓN DE LA OPINIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN TORNO
A QUE PROPONEN PARA EVITAR EL ESTRÉS, EL CANSANCIO Y LA FATIGA
EN EL TRABAJO QUE REALIZAN EN EL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN
MÉXICO, D.F.
2008



OBSERVACIONES: El 12.75% del personal de Enfermería proponen que se den más descansos y el 0.25% sugiere que se proporcione el material adecuado y tiempo para la atención al paciente.

Fuente: Misma del Cuadro No. 39

4.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el cuadro No. 1 relativo a la edad del personal de enfermería, se observa que el 2.75% tienen menos de 20 años, el 22.75% tienen entre 21 y 30 años, el 64.50% tienen entre 31 y 40 años y el 9.75% tienen entre 41 y 50 años. Esto significa que el 74.25% del personal de enfermería tienen entre 30 y 50 años de edad, con plena capacidad productiva para el desempeño de sus actividades.

En el cuadro No. 2 en donde se presenta el sexo del personal de enfermería, se observa que el 85.50% son del sexo femenino y el 14.25% del sexo masculino. Esto da idea de que las mujeres dominan la atención de enfermería, como ocurre en todos los hospitales.

En el cuadro No. 3 relativo a la categoría del personal de enfermería, se observa que el 10.50% son jefas o supervisoras de servicio, el 55% son enfermeras especialistas, el 31.50% son enfermeras generales, el 2.50% son pasantes de Enfermería o Auxiliar de Enfermería. Esto significa que el 65.50% del personal son jefas, supervisoras de servicio y Enfermeras especialistas y que el 34.00% son enfermeras generales, pasantes de enfermería o auxiliar de enfermería. Lo anterior da idea de que la atención de enfermería está en manos de personal especialista, lo que garantiza la atención de calidad a los pacientes.

En el cuadro No. 4 relativo a la distribución del turno de trabajo del personal de Enfermería, se observa que el 35.25% se encuentra en el turno matutino y el 35.25% en el turno vespertino y el 25.25% en el turno nocturno. Esto significa que para el 70.50% del personal se encuentra en el turno matutino y vespertino, el 29.50% en el turno nocturno. Esto da idea de que la mayoría del personal de Enfermería labora en el día porque existe más demanda de trabajo por lo que se ve más presionado en la atención de las personas que así lo requieren.

En el cuadro No. 5 relativo a la antigüedad del personal de Enfermería del Hospital Central Militar, se observa que el 0.75% cuentan con una antigüedad entre 25 y 29 años, el 2.50% entre 19 y 23 años, el 14.25% oscila entre 14 y 18 años, el 33.00% entre 9 y 13 años, el 41.50% entre 4 y 8 años, el 6% entre 1 y 3 años, el 1.50% menos de 1 año. Esto significa que para el 3.25% del personal cuenta con una antigüedad que oscila entre los 19 y 29 años de edad, mientras que el 88.75% esta entre los 4 a 18 años de antigüedad y el 7.50% menos de 1 año a 3. Esto da idea de que el personal tiene entre 9 y 14 años de antigüedad, lo que deja ver un gran conocimiento de las tareas que en el hospital se realizan.

En el cuadro No. 6 relativo a si el personal de Enfermería se cansan y se agotan físicamente, se observa que el 3.50% dicen que no se cansan, que se sienten estupendamente bien ya que este trabajo es fácil para ellas, el 49.50% opinan que no se sienten agotadas aunque al final del día si notan que no rinden lo mismo, el 46.00% a veces

comentan que si se agotan físicamente hasta el punto de tener que sentarse un rato a descansar y el 0.75% siempre están agotadas en este trabajo ya que se cansan ante tanto trabajo. Esto significa que para el 53.00% del personal dicen que no están agotadas aunque para el 46.75% están muy agotadas físicamente y fatigadas del trabajo que realizan. Desde luego, dado el adoctrinamiento militar que tienen las Enfermeras están acostumbradas al cansancio y al esfuerzo físico hasta el punto de dar todo de si. Sin embargo y dado que el personal de Enfermería representa hasta más del 65.00% del total del personal del Hospital, el hecho de tener el 46.75% del personal de Enfermería con cansancio y agotamiento resulta muy grave porque significa que son personas que trabajan enfermas con diversas manifestaciones y que pueden recurrir a medidas extremas, cuando ya no pueden dar más.

En el cuadro No. 7 relativo a si el personal de enfermería se sienten fatigadas o cansadas, en el trabajo, se observa que 3.50% dicen que nunca se fatigan ni se cansan con ese trabajo, que les gusta mucho hacerlo y le echan ganas, el 65.25% comentan que nunca se fatigan ni se cansa, el 24.50% a veces se fatigan y se cansan mucho y lo notan porque al fin de semana, ya no pueden más, el 0.50% siempre están fatigadas y cansadas, esto se debe a que es tanta la presión del trabajo que sienten que ya no pueden. Esto significa que para el 68.75% del personal dicen no estar fatigadas aunque para el 25.00% si están fatigadas y cansadas físicamente del trabajo que realizan. Esto implica que por el régimen militar que tienen las enfermeras están acostumbradas al esfuerzo físico. Sin embargo y dado que el personal

de enfermería representa hasta más del 65.00% del total del personal del Hospital, el hecho de tener el 25.00% del personal de enfermería con fatiga y cansancio, resulta importante porque significa que son personas que no pueden dar la atención al paciente en óptimas condiciones.

En el cuadro No. 8 relativo a si el personal de enfermería sienten alguna dolencia física, como dolor de cuello y espalda, etc. para el trabajo que realizan, el 4.00% dicen que no tiene ningún malestar físico de ningún tipo, que siempre se sienten muy bien, el 71.00% opinan que no tienen aparentemente ningún malestar, porque se cuida, el 16.75% con frecuencia tienen resfriados y les duele la espalda y cuello, el 5.25% siempre tienen alguna molestia física como dolor de piernas, espalda y cuello y piensan que es por su trabajo que realizan. Esto significa que para el 75.00% no tienen ningún tipo de malestar físico aunque para el 22.00% tienen algún tipo de molestia física por el trabajo que realizan. Esto significa que si hay cansancio y agotamiento en el personal y se refleja por las dolencias físicas de cuello y espalda que tienen.

En el cuadro No. 9 relativo hacia el personal de Enfermería tiene infecciones respiratorias frecuentes, como rinitis, etc. causadas por el trabajo que realizan el 19.50% dicen que no han tenido ningún problema de tipo de rinitis, ni infecciones respiratorias, el 34.00% opinan que no tienen problemas pulmonares por el trabajo que realizan, el 43.75% a veces y especialmente en tiempo de invierno como que sí se enferman y les dan infecciones respiratorias y el

2.00% siempre tienen infecciones respiratorias frecuentes y han notado que esto sucede desde que están con pacientes de áreas críticas y también no críticas. Esto significa que para el 53.50% del personal dicen que no tienen ningún problema respiratorio aunque para el 45.75% casi siempre se enferman por el clima o por el servicio en que se encuentran. Esta cifra del 45.75% de enfermeras enfermas de infecciones respiratorias es clave para contradecir el que no se sienten agotadas ni cansadas, ya que si existen manifestaciones de orden fisiológico que demuestra el agotamiento del personal.

En el cuadro No.10 relativo a si el personal de enfermería sienten algún problema de tipo cardiovascular por el trabajo que realizan, se observa que el 12.75% opinan que nunca han tenido ningún problema de tipo cardiovascular, se sienten muy bien en el trabajo, el 78.00% dicen no tener problemas aunque a veces han presentado algunas molestias cuando hay mucho trabajo, el 2.75% comentan que si se han sentido enfermas, porque se les sube la presión y a veces presentan taquicardia sobre todo cuando aumenta la carga de trabajo y el 0.50% siempre tienen problemas de hipertensión, taquicardia debido a la sobrecarga de trabajo y a la presión que tienen sobre nosotras. Esto significa que para el 90.75% del personal dicen no presentar ningún problema de tipo cardiovascular, aunque para el 3.25% siempre presentan problemas de hipertensión y taquicardia debido a la sobrecarga de trabajo. Desde luego, si el personal de enfermería es joven todavía no es el momento de que se presenten problemas de orden cardiovascular, aunque con la tensión y el estrés cotidiano, seguramente que empezarán a tenerlos a corto plazo.

En el cuadro No. 11 relativo a si el personal de enfermería sienten problemas gastrointestinales por el trabajo que realizan, se observa que el 7.50% refiere no tener ningún problema gastrointestinal y se sienten estupendamente en su trabajo, el 72.00% dicen no tener problemas gastrointestinales aunque a veces han tenido alguna molestia cuando están estresadas, el 19.00% mencionan que si han sentido problemas como colitis y diarreas cuando hay exceso de trabajo y el 0.75% dicen siempre tener molestias de colitis, diarreas y estreñimiento muy frecuentes y todas estas molestias causadas por el trabajo. Esto significa que el 77.50% del personal refiere no tener ningún problema gastrointestinal aunque para el 19.75% si presentan problemas gastrointestinales cuando hay exceso de trabajo. Esto implica que una demostración de la fatiga y el cansancio que el personal de enfermería tiene es precisamente el que el 20.00% de todo el personal tengan problemas gastrointestinales.

En el cuadro No. 12 relativo a si el personal de enfermería tienen cefaleas o migrañas, producto del trabajo que realizan se observa que el 3.50% mencionan que nunca ha presentado cefaleas ni migrañas ya que el trabajo les gusta mucho, el 50.25% dicen no haber presentado migrañas ni cefaleas mientras están en el hospital, el 45.00% comentan que a veces presentan cefaleas o migrañas sobre todo cuando hay mucho trabajo. Esto significa que para el 53.75% del personal dicen no presentar cefaleas ni migrañas, aunque para el 45.00% presentan cefaleas y migrañas cuando hay mucho trabajo. Esta cifra es un indicativo del estrés y la fatiga acumulada en el personal de enfermería, por el exceso de trabajo.

En el cuadro No. 13 relativo a si el personal de Enfermería tienen insuficiencia venosa (varices) por el trabajo que realizan, se observa que el 4.00% dicen que nunca tienen insuficiencia venosa porque utilizan medias elásticas, además de que hacen ejercicio y toman descansos durante el trabajo, el 46.25% opinan que no tienen insuficiencia venosa de ningún tipo porque cuidan sus piernas y hacen una pausa para la salud en el trabajo, el 48.50% a veces sienten que cuando están paradas les duelen las piernas y se cansan mucho y el 1.00% tienen muchos problemas con el retorno venoso de sus piernas ya que piensan que se debe a su trabajo y a la falta de descanso que tienen en el hospital. Esto significa que para el 50.25% del personal dicen que no está con insuficiencia venosa, aunque para el 49.50% del personal si están con molestias y con problemas de circulación. Esto indica que el personal de Enfermería se mantiene de pie por más de ocho horas de trabajo, y no descansa ni levanta las piernas durante el turno y ocasionando que haya dificultades en el retorno venoso de las piernas lo que causa las varices.

En el cuadro No.14 relativo a si el personal de enfermería siente estrés por el trabajo que realizan, se observa que el 4.00% dicen que este trabajo es como cualquier otro y no sienten estrés y creen que es un trabajo tranquilo, 65.00% mencionan que aunque no se sienten estresados, otras compañeras si han visto que lo están, 27.50% comentan que este trabajo si es estresante pues la mayoría del personal se queja y el 1.25% refieren que definitivamente este trabajo es muy estresante ya que todo el mundo se queja, hay mucha tensión y tienen que buscar escapes ante tal tensión. Esto significa que para el

69.00% del personal dicen no tener estrés, aunque para el 28.75% comentan que este trabajo es muy estresante. Estas cifras resultan contradictorias ya que el personal de enfermería tiene serios problemas de carácter fisiológico producto del estrés, aunque solo para el 28.75% se considere y admita estar en un trabajo estresante que le produce enfermedades.

En el cuadro No. 15 relativo a si el personal de Enfermería si han tenido alguna parálisis facial por la tensión que produce el trabajo que realizan, se observa que el 19.75% dicen aunque es un trabajo de gran tensión realizan sus rutinas sin problemas y tranquilamente, el 70.75% refieren que no tienen parálisis facial por la tensión del trabajo, el 7.25% menciona que a veces presentan tics nerviosos por el trabajo, sobre todo cuando aumenta el trabajo, el 0.25% comentan que han tenido diversos “tics” nerviosos y han llegado a la parálisis facial por la vida tan tensa que llevan. Esto significa que el 90.50% del personal menciona no tener tensión por el trabajo, mientras que el 7.50% dicen presentar diversos “tics” nerviosos e incluso haber llegado a la parálisis facial por la vida tan tensa que lleva. Desde luego, dado que es personal joven todavía hay gran fortaleza para el trabajo y los tics nerviosos no se observa como producto de la fatiga, pero en la medida de que si exista desmielinización nerviosa por el estrés, estos tics nerviosos se harán presentes en el personal de enfermería.

En el cuadro No. 16 relativo cuanto se quieren y se valora el personal de enfermería por el trabajo que realizan, se observa que el 30.50%

dicen quererse mucho porque valen mucho, se cuidan, se alimentan sanamente, hacen deporte, salen a pasear, conviven con amistades y tienen un trabajo gratificante, el 55.25% creen que valen mucho y se quieren mucho, aunque debido al trabajo que realizan algunas veces no pueden hacer lo que quisieran, el 7.75% mencionan que se quieren aunque a veces no se alimenten bien no hacen ejercicio y pocas veces conviven con los demás y el 0.25% comentan que este trabajo hacen que piensen que no valen nada porque no tienen buenas prestaciones, hacen el trabajo que nadie quiere hacer, exigen demasiado y no reconocen lo que hacen. Esto significa que para el 85.75% del personal mencionan que se quieren mucho y valen mucho, mientras el 8.00% que se quieren aunque a veces no se alimenten bien, y no hacen ejercicio. La anterior idea que el personal de enfermería tienen un alto valor y autoestima de si mismas.

En el cuadro No. 17 relativo a si el personal de enfermería si se ha vuelto insensible por el trabajo que realizan, se observa que el 12.00% no son insensibles sino al contrario, son sensibles a todo cuanto me rodea, el dolor de los pacientes les preocupa y quieren aliviarles su pena, el 67.25% dicen tratar de no ser insensibles porque sienten lo que les sucede a sus enfermos, les preocupa y desean ayudar y el 20.00% creen que a veces son insensibles porque no sufren con el dolor de los demás, han aprendido a sensibilizarse, realizan su trabajo de la mejor manera, pero nunca se involucran con los sentimientos de sus pacientes. Esto significa que el 79.25% del personal no es insensible, sienten lo que les sucede a sus enfermos y desean ayudar aunque para el 20.00% refiere ser a veces insensible porque no sufren

con el dolor de los demás. Lo anterior significa que el personal a pesar de la rigidez militar, es sensible al dolor.

En el cuadro No. 18 relativo a si el personal de enfermería siente angustia por el trabajo que realiza, se observa que el 7.00% dicen que nunca se angustian en este trabajo porque son personas tranquilas y lo realizan sin problemas, el 68.75% mencionan no angustiarse porque realizan sus rutinas sin ningún contratiempo, el 21.50% refieren que a veces cuando hay exceso de trabajo si se angustian porque no pueden terminar la atención de sus pacientes, y el 2.25% comentan que el trabajo les genera mucha angustia ante todos especialmente a las enfermeras porque tienen la presión de hacerlo todo muy bien. Esto significa que para el 75.75% del personal nunca se angustian por este trabajo que realiza, mientras que para el 23.75% se angustia cuando hay exceso de trabajo por no creer terminar la atención de los pacientes. Lo anterior da cuenta que para el 23.75% de las enfermeras si se angustian dado el estrés que perciben en el hospital.

En el cuadro No.19 relativo a si el personal de Enfermería se sienten tristes, se observa que el 6.50% dicen que nunca están tristes, al contrario, se sienten muy contentas por trabajar en el Hospital, ya que sienten que su aportación es importante, el 87.00% opinan que la mayoría de las veces no se sienten tristes, solo lo normal cuando hay problemas en casa o en el trabajo pero les pasa rápido, ya que los problemas los toman con filosofía positiva, el 5.75% comentan que sí se han sentido tristes algunas veces, ya que hay muchos problemas que creen que no pueden resolver. Esto significa que para el 93.50%

del personal de Enfermería dicen que nunca están tristes, aunque para el 5.75% se sienten tristes algunas veces en el trabajo que realiza. Desde luego y dada la rigidez y adoctrinamiento militar que tienen las Enfermeras, están acostumbradas a no manifestar sus sentimientos y mantenerse con una linda sonrisa y un buen trato. Sin embargo y dado que el personal de Enfermería representa hasta más del 65% del total del personal del Hospital, el hecho de tener el 5.75% con un poco de tristeza, significa que se encuentran con el entusiasmo y carácter alegre para dar la atención al paciente.

En el cuadro No. 20 relativo a si se deprime el personal de enfermería por el trabajo que realizan, se observa que el 7.25% refiere ser feliz en su trabajo y lo desempeñan estupendamente, el 81.00% opinan que no se deprimen en ese trabajo, ni en ningún otro y el 10.50% dicen que a veces sienten que dan mucho y no logran nada a cambio. Esto significa que para el 88.25% del personal dicen ser felices y no se deprimen en su trabajo, desempeñándolo estupendamente y el 10.50% opina que a veces da mucho y nada a cambio o recibe poco o nada. Desde luego, observando el adoctrinamiento militar, que tienen las Enfermeras están preparadas para no dejarse llevar por situaciones de depresión que pudieran poner en riesgo su debilidad ante los demás. Sin embargo, esto no quiere decir que todo esta bien.

En el cuadro No. 21 referente a si el personal de enfermería presenta algún sentimiento de culpa por el trabajo que realizan, se observa que el 19.25% dicen no tener ningún sentimiento de culpa porque realizan su mayor esfuerzo en el trabajo, el 76.50% mencionan no tener

sentimientos de culpa con los pacientes porque los atienden y estos mejora, el 3.25% opinan que a veces tienen un gran sentimiento de culpa porque creen que no da su mayor esfuerzo y el 0.50% refiere tener muchos sentimientos de culpa porque a pesar de dar todo, los pacientes fallecen y es cuando creen que algo falta hacer. Esto significa que para el 95.75% del personal dicen que no tienen sentimiento de culpa aunque para el 3.75% mencionan que si tienen sentimiento de culpa a pesar de su mayor esfuerzo que realizan para que los pacientes se recuperen. Sin embargo, por la educación militar que llevan las enfermeras, es imposible que pudieran presentar algún tipo de sentimiento de culpa.

En el cuadro No. 22 relativo a si el personal de Enfermería toma algún medicamento para sentirse mejor en el trabajo que realiza, se observa que el 39.75% dicen que cuando hay demasiado trabajo necesitan sentirse mejor así que acude a las aspirinas o coca-cola, el 30.25% opinan que no toman medicamentos para sentirse bien, el 11.75% mencionan que nunca han ingerido medicamentos para sentirse bien, porque les gusta su trabajo y es gratificante y el 10.50% refieren que con mucha frecuencia toma algún fármaco para iniciar su jornada de trabajo o incluso al final del turno. Esto significa que para el 50.25% del personal de Enfermería el si consume algún medicamento porque si se sienten con algunas áreas afectadas de su salud.

En el cuadro No. 23 relativo a la opinión del personal de Enfermería en torno a si se ha incrementado o disminuido su apetito, como una forma de escape por el trabajo, se observa que el 10.50% dicen que

continúan con su peso ideal y nunca han subido ni bajado de peso a causa de su trabajo, el 61.75% refieren no tener problemas con su peso porque tratan de alimentarse sanamente y se cuidan mucho, el 22.50% opinan que tienen problemas con su peso ya que regularmente tienden a subir, es por eso que tratan de cuidarse lo más que pueden, aunque a veces con tantos problemas, dejan de comer y el 3.00% siempre tienen muchos problemas con su peso porque cuando hay mucho trabajo, regularmente comen de más o dejan de comer e incluso refiere que cuando tienen muchos problemas o estrés suben o bajan de peso con facilidad. Esto significa que para el 72.25% del personal dicen continuar con su peso ideal, porque tratan de alimentarse sanamente y se cuidan mucho, aunque el 25.50% refieren tener problemas porque regularmente tienen a subir o bajar de peso con facilidad debido a la carga de trabajo y estrés ya que regularmente comen de más o dejan de comer.

En el cuadro No. 24 relativo a si alguna vez han estado a punto de tomar alguna droga (alcohol, cafeína, nicotina) como una forma de escape para aliviar sus tensiones laborales, se observa que el 12.00% dicen que nunca están en tensión, porque su trabajo es muy tranquilo y no tienen la necesidad de tomar drogas para escapar de las tensiones, el 22.25% opinan que no, ya que trabajan en un área organizada, por lo que evitan tensión al máximo; no tienen necesidad de usar drogas para escapar a la tensión laboral, el 61.00% a veces sienten que tienen que tomar algo para sentirse mejor y más activas, y el 1.00% siempre acostumbran a fumarse un cigarrillo, tomar cafés muy cargados o a tomar alguna copa de licor, ya que esto les ayuda a

liberar tensión en el trabajo. Esto significa que el 34.25% del personal de Enfermería dicen que no toman ninguna droga para aliviar las tensiones laborales, aunque el 62.00% comenta que a veces lo hacen para sentirse bien. El encontrar el consumo de alguna droga resulta alarmante, ya que conlleva a tener un mal manejo de paciente al no encontrarse en sus 5 sentidos.

En el cuadro No. 25 relativo a la opinión del personal de Enfermería entorno a si les es fácil llorar y enojarse en el trabajo que realizan, se observa que el 7.50% dicen no tener facilidad para llorar ni para enojarse ya que regularmente toman las cosas con mucha calma y son muy positivas, el 62.25% opinan llorar con facilidad pero en ocasiones cuando se llegan a enojar se les pasa pronto, el 24.25% a veces comentan que han estado a punto de llorar, no llegan al llanto aunque si se enojan cuando ven las injusticias que se cometen en el trabajo, el 2.50% refieren tener mucha facilidad para enojarse y para llorar. Aunque prefieren enojarse que llorar, porque cuando se enojan se desquitan, el 0.75% siempre lloran por todo y creen que siempre tienen el llanto en el pecho y cuando no lloran, se enojan de una forma muy fuerte, que les dura muchos días. Esto significa que el 69.75% del personal dicen no llorar con facilidad ni enojarse porque regularmente toman las cosas con mucha calma, pero en ocasiones cuando se llegan a enojar se le pasa pronto, aunque el 27.50% refieren llorar con facilidad y enojarse y cuando se enojan se desquitan y les dura muchos días.

En el cuadro No. 26 relativo a la opinión del personal de Enfermería entorno a si se les olvidan las citas, plazos o eventos importantes, se observan que el 18.25% nunca olvidan sus compromisos y siempre los tienen presente, el 70.25% dicen no ser rígidas pero si conservadoras, el 9.00% dicen que a veces olvidan eventos importantes ya que tienen tantas cosas en que pensar que se les olvida, el 0.50% opinan que siempre olvidan las citas o plazos importantes y que tienen que estar recordándoles para que no se les olviden y no queden mal con la gente. Esto significa que para el 88.50% del personal dicen nunca olvidan sus compromisos y siempre los tienen presentes y el 9.50% se les olvidan las citas o plazos importantes.

En el cuadro No. 27 relativo a si el personal de Enfermería se consideran rígidas o duras en el trabajo que realiza, se observa que el 6.50% dice que nunca se ha considerado una persona rígida al contrario es demasiado abierta al cambio, el 62.50% mencionan que no creen ser rígidas pero se consideran conservadoras, el 20.50% opinan que no es rígida pero se compromete con su trabajo y el 0.50% refiere que es muy rígida o estricta en su trabajo para que la tomen en serio cuando da indicaciones. Esto significa que para el 69.00% del personal dicen que no se consideran rígidas aunque para el 30.00% no creen ser rígidas en su trabajo pero si se compromete. Desde luego, y a pesar de la rigidez de la estructura militarizada son personas muy abiertas y flexibles en la atención de los pacientes.

En el cuadro No. 28 relativo a si el personal de Enfermería tiene relaciones personales gratificantes con sus compañeras de trabajo, se observa que el 6.50% opinan que siempre han tenido relaciones personales positivas y gratificantes, el 88.75% dice que la mayoría de sus relaciones son positivas, el 2.75% mencionan que no tienen buenas relaciones, el 0.25% no tiene relaciones positivas con sus compañeros, por eso existen momentos para convivir. Esto significa que para el 95.25% del personal dice que siempre han tenido relaciones personales gratificantes aunque para el 3.00% opinan que no tienen buenas relaciones personales. Desde luego, trabajan en su armonía grupal.

En el cuadro No. 29 relativo a si el personal de Enfermería se trata de aislar de los demás como producto de lo mal que se siente de su trabajo, se observó que el 3.75% nunca se aísla al contrario se siente integrada a su trabajo, el 77.50% opinan que al contrario, tratan de convivir con todos, el 1.75% mencionan que a veces si se aíslan porque solo así se concentran en su trabajo. Esto significa que el 91.25% del personal de Enfermería no se aísla, al contrario tratan de convivir con los demás aunque para el 1.75% si se aíslan para realizar su trabajo. Esto da idea de que el personal de enfermería no se aísla y tratan de relacionarse con todos los demás miembros del equipo de salud.

En el cuadro No. 30 relativo a la opinión del personal de Enfermería entorno a si sienten que ha disminuido su capacidad en la jornada laboral últimamente, se observa que el 11.75% dicen que para nada

ya que están tan activas como siempre y hacen muchas cosas simultáneamente y se consideran muy productivas, el 78.25% opinan tener la misma capacidad laboral de siempre y no ha disminuido, el 2.50% creen que si ha disminuido su capacidad laboral ya que todos se han dado cuenta y no saben que les para, el 1.00% consideran que definitivamente si ha disminuido su capacidad laboral, ya que se han dado cuenta porque se sienten agotadas/os y ya no aguantan más este trabajo. Esto significa que para el 90.00% del personal dicen estar tan activas como siempre, hacen muchas cosas simultáneamente y se consideran muy productivas y que tienen la misma capacidad laboral de siempre, aunque el 3.50% creen que si ha disminuido su capacidad laboral ya que se han dado cuenta porque se sienten agotadas/os y ya no aguantan más este trabajo.

En el cuadro No. 31 relativo a si el personal de Enfermería se ausentan con frecuencia de su trabajo, se observa que el 13.25% dicen que siempre asisten al trabajo porque saben que cuentan con ellas y las están esperando, el 79.75% opinan que siempre acuden a cumplir con sus responsabilidades en el Hospital, el 0.75% comentan que a veces si se ausentan sobre todo cuando saben que va a ver mucho trabajo y el 0.25% opinan que sí se ausentan porque nadie aguanta tanto que incluso se ponen de acuerdo para faltar especialmente los días festivos y fines de semana y cuando la carga laboral es insoportable. Esto significa que para el 93.00% del personal dicen que siempre acuden a cumplir con sus responsabilidades porque saben que cuentan con ellas y además las están esperando, mientras que el 1.00% comentan que desde luego que se ausentan e incluso se

ponen de acuerdo para faltar especialmente los días festivos y fines de semana y cuando la carga laboral es insoportable, porque no aguantan tanto trabajo.

En el cuadro No. 32 relativo a la opinión del personal de Enfermería entorno a que tanto cambian de servicio y de trabajo, se observa que el 15.00% comentan que siempre se consideran unas personas estables en el trabajo que realizan y solo rotan por los servicios cuando así se lo indican, el 75.00% opinan ser unas personas estables y no dan motivos para que se les estén cambiando de servicio, el 3.50% dicen que a veces si les gusta cambiar de servicio porque sólo así descansan de tanto trabajo y el 0.50% siempre están rotando por todos los servicios y piden su cambio, cuando ya no están a gusto y no aguantan tanto trabajo. Esto significa que para el 90.00% del personal dicen que siempre se consideran personas estables y no dan motivos para que se les este cambiando de servicio y solo rotan, cuando se les indica, aunque el 4.00% retienen que a veces si les gusta cambiar de servicio y hasta ellos lo solicitan cuando ya no están a gusto o ya no aguantan tanto trabajo.

En el cuadro No. 33 relativo a si el personal de Enfermería en torno a si se consideran personas conflictivas, se observa que el 8.00% comentan que para nada que son personas que se llevan bien con todos y no tienen problemas con nadie, el 88.00% refiere tener relaciones positivas con todas las compañeras/os del hospital y el 2.50% comenta tener roces y conflictos con los demás compañeros/as a causa de sus ideas y que siempre protestan por las injusticias del

hospital. Esto significa que el 96.00% del personal dicen que se llevan bien con todos y no tienen problemas con nadie porque tienen relaciones positivas aunque para el 2.50% comentan que si tienen roces y conflictos con los demás compañeros/as a causa de sus ideas y que siempre protestan por las injusticias del hospital.

En el cuadro No. 34 relativo a si las enfermeras critican con frecuencia a su compañeras de trabajo, se observa que el 5.25% comentan que son personas que dialogan y dan consejos pero no critican, el 72.75% dicen que no tienen porque criticar a nadie si cada quien hace su trabajo bien, el 20.25% dicen que a veces critican a sus compañeras porque no cumplen con sus responsabilidades y les dejan a ellas el trabajo que correspondería a sus compañeras y esto no les parece justo, el 0.25% critica lo que les parece justo y alza la voz para que los oigan. Esto significa que para el 78.00% del personal dicen no criticar porque son personas que dialogan y dan consejos, además que si cada quien hace su trabajo bien no tienen porque hacerlo, el 20.50% comentan que a veces critican a su compañeras porque no cumplen con sus responsabilidades y ellas tienen que ejercerlas y esto no les parece justo es por eso que algunas alzan la voz para que las oigan.

En el cuadro No. 35 relativo a si el personal de Enfermería creen que hay exceso de trabajo, se observo que el 3.75% dicen que no hay exceso de trabajo, el 16.50% opinan que no hay, pero que a veces trabajan un poco más, el 77.25% mencionan que si hay exceso de trabajo faltando tiempo para realizar sus actividades, el 1.00% comenta que siempre hay exceso de trabajo y no creen poder dar

más. Esto significa que para el 20.25% del personal no hay exceso de trabajo aunque para el 78.25% dicen que siempre hay exceso de trabajo y les tiempo para terminar sus actividades. Desde luego dado el adoctrinamiento militar que tienen las enfermeras están acostumbradas al exceso de trabajo, sin embargo, es el caso que no se justifica ya que les origina demasiado cansancio, estrés y llegar al punto de estallar.

En el cuadro No. 36 relativo a como el personal de enfermería muestran sus actitudes en el trabajo, se observó que el 6.00% dicen que sus actitudes son siempre positivas, el 87.75% opinan que la mayoría de veces son positivas y eso les permite trabajar, el 4.75% comenta que a veces hay exceso de trabajo y su actitud se torna negativa y el 0.50% menciona que no hay razón para tener actitudes positivas cuando su trabajo es cansado y frustrante. Esto significa que para el 93.75% del personal dicen que siempre tienen actitudes positivas porque se llevan bien con todos y esto les permite trabajar, aunque para el 5.25% refiere que por el exceso de trabajo no tiene actitudes positivas.

En el cuadro No. 37 referente a si el personal de Enfermería creen tener buen humor en su trabajo, se observa que el 6.00% opinan que siempre son muy alegres y mantienen un buen humor, el 87.25% dicen que son muy amables con los demás y están dispuestas a regalar una sonrisa a su pacientes y el 5.50% comentan que tiene mal humor debido al cansancio físico y el 0.25% siempre tiene mal humor relacionado al exceso de trabajo. Esto significa que para el 93.25%

del personal dicen que siempre tienen buen humor ya que las hace sentirse bien aunque para el 5.75% opinan que tienen mal humor relacionado al exceso de trabajo y cansancio físico. Sin embargo, se considera que el personal por el adoctrinamiento militar que tienen por lo general saben manejar el humor.

En el cuadro No. 38 relativo a la opinión del personal de Enfermería entorno a que es lo que más les produce estrés, fatiga y cansancio, se observa que el 24.00% comentan que el exceso de trabajo, 27.75% refiere que hay falta de personal, 3.75% opinan que hay una distribución inadecuada del personal de Enfermería, el 5.00% dicen que hay favoritismo entre el personal, 6.25% comentan no respetar el horario laboral, 5.25% mencionan falta de competitividad en el trabajo, 7.00% dicen tener una actitud negativa por parte del personal de Enfermería, 2.50% refieren falta de descanso, 0.75% dicen tener poco sueldo, 2.75% comentan falta de material, 0.50% dicen exigencia de los pacientes, 3.00% menciona el mal manejo del estrés, 0.50% dicen capacitar a más personal de enfermería y el 1.25% comentan falta de compañerismo. Esto significa que para el 79.00% del personal lo que les produce estrés es: exceso de trabajo, falta de personal, favoritismo entre el personal y el 21.60% refieren que lo que les produce estrés, fatiga y cansancio es falta de descanso, poco sueldo y falta de material.

En el cuadro No. 39 relativo a la opinión del personal de enfermería entorno a que proponen para evitar el estrés, el cansancio y la fatiga

en el trabajo que realizan en el hospital el, 12.75% dicen que el dar más descansos, el 7.75% comenta que haya un aumento del personal de Enfermería, el 0.75% dicen que un aumento de sueldo, el 9.25% opinan que realizar actividades deportivas y recreativas, el 6.75% comenta que contar con un receso para tomar refrigerio, el 11.50% convivir más con el equipo de salud y trabajar en equipo, el 5.00% opinan que recibir terapias grupales, el 3.75% dicen que capacitar al personal de Enfermería ya que esto les beneficiará aún mejor desempeño y menor cansancio y estrés en su área de trabajo, el 2.25% dicen que tomar en cuenta opiniones del personal de Enfermería, el 7.25% opinan que más apoyo de las jefas de Enfermería, el 7.75% comentan que no sacar al personal a otra áreas, el 4.00% y manejo de estrés, el 0.25% dicen que proporcionar el material adecuado, así mismo, el 0.25% opinan que dar más tiempo para la atención del paciente el 1.25% dicen que dar mayor capacitación en todas las áreas, el 1.50% opinan que se deben respetar los horarios de la jornada laboral, todos estos comentario y opiniones arriba mencionados por las enfermeras es porque consideran que esto puede influir de manera positiva en su vida ya que podrán manejar mejor su tiempo y no sentirse agobiadas, ni estresadas por el trabajo que realizan en el Hospital. Asimismo el poder mantener una cartera de personal más grande influirá para que puedan dar la atención de calidad y calidez a cada uno de sus pacientes, produciéndoles menos cansancio y un nivel bajo de estrés.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentarán los principales hallazgos de la investigación realizada y también se dan a conocer las recomendaciones que el grupo investigador propone para solucionar en parte la problemática detectada.

CONCLUSIONES

Se lograron los objetivos de la investigación al poder analizar la presencia del Síndrome del Burnout en el personal de Enfermería del Hospital Central Militar, en México, D.F. Para ello se encuestaron 400 Enfermeras de los cuatro turnos del Hospital de los servicios de Medicina Interna, Cirugía, Pediatría y Gineco-Obstetricia. En los resultados se pudo encontrar que el 64.40% de este personal tiene menos de 40 años, el 85.50% son del sexo femenino, el 65.50% son Enfermeras especialistas y jefes de servicio, el 70.50% están en los turnos matutino y vespertino y el 88.75% tienen una antigüedad de entre 4 y 18 años.

- En la dimensión fisiológica

En la dimensión fisiológica se midieron 8 indicadores, entre los que están cansancio y agotamiento, fatiga, dolencia física como dolor de cuello y espalda, infecciones respiratorias frecuentes, problemas de tipo cardiovascular, problemas gastrointestinales, cefaleas o migrañas,

e insuficiencia venosa. Todos los indicadores resultaron ser positivos, sin embargo, hay cifras alarmantes en: el 46.75% del personal están agotadas físicamente, el 45.75% tienen infecciones respiratorias frecuentes, el 45.00% tienen cefaleas y migrañas producto del trabajo y el 49.50% tienen insuficiencia venosa. Esto indica que efectivamente el personal en este momento puede no tener manifestaciones inmediatas de la presencia del Síndrome pero seguramente el cansancio, las infecciones respiratorias, las cefaleas y las varices, serán los primeros indicadores que se verán afectados a corto plazo, dado que son las áreas problemáticas que en este momento tienen las cifras más altas y en donde se ve un franco riesgo para el personal de Enfermería. Desde luego, que el trabajo militarizado obliga a realizar las acciones, sin emitir ningún tipo de comentario adverso en relación con el trabajo, pero el personal tiene estas 4 áreas a punto de aflorar como patologías y enfermedades producto del trabajo.

- En la dimensión psicológica

En la dimensión psicológica también se midieron 8 indicadores entre los que están estrés, parálisis facial, autoestima, insensibilidad, angustia, tristeza, depresión y sentimientos de culpa. Todos los indicadores resultaron ser positivos no encontrando ninguno negativo, lo cual indica que dada la juventud del personal de Enfermería cuyas edades, tienen promedio de 30 años de edad y que por tanto tienen muchas estrategias de afrontamiento en contra del cansancio y fatiga, no se encuentran resultados que puedan dar idea de una afección psicológica en el personal de Enfermería. Desde luego, los

afrontamientos como maneras de soporte psicológico, pueden ir desde contar con motivación en el trabajo, apoyo de sus jefes, capacitación especializada, becas para estudios y actividades familiares diversas, etc. También es posible que el pago que recibe el servicio militar de Enfermería con estímulos diversos a partir de los ascensos, también constituya una medida, que permita el arraigo y la permanencia en el trabajo haciendo con ello, que se obtengan una serie de satisfacciones laborales, que solo el ámbito militar posee.

- En la dimensión conductual

En la dimensión conductual también se midieron 8 indicadores entre los que está: medicamentos que ingieren para sentirse mejor, incremento o disminución del apetito como una forma de escape, ingestión de alguna droga: alcohol, cafeína y nicotina, facilidad para llorar o enojarse, olvido de citas importantes, rigidez o duraza en el trabajo, relaciones personales gratificantes y aislamiento de los demás. De estos 8 indicadores seis resultaron ser positivos y solo 2 resultaron ser negativos. Estos negativos fueron: ingesta de medicamentos para sentirse mejor que en un 50.25% del personal acude a las aspirinas, el paracetamol, la coca-cola y algún otro estimulante. Además el 62.00% toman alguna droga como alcohol, cafeína o nicotina, como una forma de escape para aliviar sus tensiones laborales. Lo anterior da idea de que el personal de enfermería apenas está siendo afectado en el área conductual, ya sea a tomar medicamentos o al aliviar las cargas laborales con alcohol, nicotina y cafeína. Es muy posible que con el ritmo de trabajo que

este personal tiene y con la edad y con el incremento de la antigüedad entonces puedan identificarse otros eventos adversos, de carácter conductual, como podrían ser el que se vuelvan más rígidas o duras, el que fácilmente se enojen y lloren, y el que aumenten o disminuyan su apetito.

- En la dimensión laboral

En la dimensión laboral también se midieron 8 indicadores entre los que están: disminución de la capacidad laboral, ausentismo, cambios de servicio, conflictos en el trabajo, críticas a las compañeras, exceso de trabajo, actitudes en el trabajo y buen humor. Todos los indicadores resultaron positivos excepto el del exceso de trabajo en donde el 78.25% del personal manifiesta que hay exceso de trabajo en el Hospital. Es notorio como los otros sin indicadores no reflejan ninguna afección laboral dado que el personal de Enfermería está acostumbrado a trabajar con jornadas pesadas en donde el exceso de pacientes demandan de ellas una carga laboral aumentada que les produce fatiga y cansancio.

En términos generales se puede decir entonces que el personal de Enfermería del Hospital Central Militar no tiene el Síndrome, aunque ya presente, manifestaciones fisiológicas, manifestaciones conductuales y alguna manifestación laboral. Es decir, están cansadas, tienen insuficiencia venosa, toman medicamento para sentirse mejor, toman droga como escape para aliviar su tensión y hay exceso de trabajo, lo que les causa fatiga y cansancio.

En relación con el objetivo específico en donde se solicitaba identificar cuales son las dimensiones más afectadas se pudo detectar que la dimensión más afectada es la fisiológica con agotamiento, insuficiencia venosa y la conductual, con ingesta de medicamentos e ingesta de drogas como el alcohol, la nicotina y la cafeína.

RECOMENDACIONES

- Contratar más personal de enfermería cuyas edades oscilen entre 29 y 31 años a fin de garantizar con la juventud, el que puedan con las cargas de trabajo del hospital.
- Realizar cursos y talleres en donde se motive al personal de enfermería a trabajar en equipo para que se observe que la falta de compañerismo repercute en la atención del paciente ya que cuando se unen fuerzas, la carga de trabajo disminuye y esto se ve reflejado en la calidad de atención que se brinda.
- Realizar y enfatizar la actividad física del personal de enfermería mediante la promoción de la salud con ayuda de lugares destinados para llevarlos a cabo, para aliviar las tensiones en el trabajo.
- Elaborar una circular en donde se de a conocer a todo el personal de enfermería, el horario de recepción de material y equipo, así como el enlace para recibir pacientes y de esta manera

comprometer al personal a respetar los horarios de cada turno, para que pueda el personal salir a su hora.

- Consumir macro nutrientes y micronutrientes en la dieta diaria como: hidratos de carbono, proteínas, grasas, vitaminas y minerales para mantener el organismo en óptimas condiciones y poder cumplir cabalmente con las jornadas laborales.
- Organizar cursos de educación continua sobre los temas o procedimientos de cada uno de los servicios con mayor deficiencia, evaluado por el mismo personal y de esta forma, incrementar el conocimiento y seguridad para la realización de los cuidados específicos de cada una de las diferentes patologías de los pacientes.
- Desarrollar empatía entre todo el personal mediante la convivencia grupal con el apoyo de los jefes de enfermería, a fin de limar las asperezas entre el personal y evitar los conflictos que repercuten en la atención del paciente.
- Dejar participar al personal de Enfermería en la licitación y tomar en cuenta la opinión del personal de enfermería en la compra de material y equipo que se utilizará en los diferentes servicios ya que ellas conocen mejor el material porque lo ocupan diariamente y saben que es lo que conviene a los pacientes.
- Contratar personal que sea exclusivamente para las áreas donde sea requerido su servicio, debido al exceso de trabajo y de esta

manera, no sacar al personal existente a otras áreas para no descubrir los servicios de la importante contribución del personal de Enfermería.

- Procurar normas claras, justas y compartidas que permitan regular el trabajo de enfermería para buscar la armonía individual y colectiva y facilitar el trabajo.
- Realizar cursos de Inducción e introducción al puesto de los diferentes servicios con que cuenta el Hospital Central Militar, al personal de nuevo ingreso, para cuando se encuentre laborando este personal, este mejor capacitado y de esta manera disminuir la carga de trabajo del personal existente.
- Llevar a cabo seguimientos psicológicos con al realización de terapias grupales, como una red de apoyo para evitar el estrés y autoayuda del personal de enfermería.
- Propiciar la ayuda mutua y colaboración con el personal de enfermería en todos los niveles para compartir vivencias que coadyuven en la retroalimentación de las acciones de enfermería, tanto técnicas como prácticas, en beneficio de la colectividad.
- Llevar una dieta balanceada rica en: verduras, frutas de hortaliza y legumbres, disminuyendo las grasas saturadas, para disminuir el peso del personal de enfermería con problemas de peso y equilibrar las ingestas de comida del personal que trabaja.

- Solicitar juntas con al subdirectora de enfermería en donde se solicite la presencia de las jefes de los diferentes servicios y se les comente que el personal requiere más apoyo por parte de ellas, cuando los servicios estén con exceso de trabajo.
- Realizar ejercicios de yoga para dominar la tensión del trabajo. Estos ejercicios deberán realizarse dentro de la jornada laboral de tal forma que el personal se relaje y controle el estrés, en beneficio de su práctica profesional.
- Realizar convivios en fechas importantes para que todo el personal de salud conviva con el personal de enfermería de esta manera tenga la oportunidad de conocer más a las enfermeras, su carácter y personalidad para sacar el mayor provecho de su trabajo.
- Propiciar un ambiente de diálogo entre los diversos equipos del personal de enfermería para garantizar las buenas relaciones humanas que beneficien la actuación profesional con los pacientes.
- Distribuir de mejor manera al personal de enfermería, para que el trabajo sea en forma equitativa y de esta manera puedan gozar de un receso para tomar un refrigerio en un lugar agradable que cuente con un frigobar y reposet para que puedan relajarse y al mismo tiempo mantener sus piernas elevadas para evitar las varices.

- Hacer una rutina de ejercicios de coordinación para evitar problemas vasculares en el personal de enfermería sobre todo cuando se tiene exceso de trabajo.
- Proponer actividades deportivas recreativas a todo el personal de enfermería al término de su jornada laboral para aliviar las tensiones y el estrés del trabajo.
- Motivar al personal para que ingiera más jugos ricos en vitamina C como son. El jugo de naranja, el jugo verde, frutas como es el kiwi, la uva, etc. de tal forma que este hidratado para el desempeño laboral en el hospital.
- Aumentar el personal así como el sueldo para que el personal de enfermería pueda gozar de más descansos y no se queden a cubrir otros turnos y se sientan retribuidas en su ejercicio profesional.
- Valorar y respetar a cada uno de los miembros del personal de enfermería que permitan reorientar el perfil profesional y colocarse en lugar directivos por convicción propia.
- Instalar en lugares cercanos al hospital un gimnasio con alberca para que el personal de enfermería pueda realizar sus actividades deportivas y recreativas y de esta manera liberar el estrés, el cansancio y la fatiga.

- Motivar al personal de enfermería a seguirse superando para obtener especialidades y estudios de posgrado con el objetivo de lograr un desarrollo personal y profesional.
- Analizar las opiniones de enfermería sobre los horarios de jornada con las jefes de enfermeras, para disminuir tales jornadas en beneficio del personal de enfermería y de sus pacientes.
- Aumentar al personal de enfermería del turno de noche para seguir con la continuidad de la atención en los pacientes y garantizar el cuidado integral en todos los turnos.

6. ANEXOS Y APENDICES

APENDICE No. 1 CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN
EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.

APENDICE No. 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA**

CUESTIONARIO DE LA INVESTIGACIÓN

**EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL CENTRAL MILITAR, EN MÉXICO, D.F.**

No. DE CUESTIONARIO _____

Elaborado por:

Dra. Carmen L. Balseiro Almario

Fecha de elaboración:
Fecha de la prueba piloto:

23 de abril del 2008.
30 de abril del 2008.

OBJETIVO DEL CUESTIONARIO. Recabar los datos de las fuentes fidedignas a fin de conformar y recabar la información necesaria para apoyar el problema y los objetivos de la investigación.

JUSTIFICACIÓN. El presente cuestionario se hace necesario en virtud de que es el instrumento con el que podrá obtener la información conjuntamente con la observación y con el apoyo de las entrevistas. A partir de la obtención de la información, se podrán elaborar las tablas y gráficas necesarias para el conocimiento y presentación de los resultados.

INSTRUCCIONES. El presente cuestionario se ha estructurado con el objeto de recabar los datos, por lo tanto se hace necesario que las personas encuestadas sigan las siguientes instrucciones:

1. Contestar en forma honesta las preguntas que a continuación se mencionan.
2. Marque con una "X" una opción de respuesta de cada pregunta ya que si se contestan dos opciones se invalida la respuesta.
3. Todo lo recabado es estrictamente de uso confidencial.

NOTA.- Se agradece su colaboración en las respuestas que den a este cuestionario, y si desean conocer los resultados estarán a su disposición al terminar la investigación.

DATOS GENERALES

1. ¿CUÁL ES SU EDAD?

- _____ 1. Tengo menos de 20 años.
- _____ 2. Tengo entre 21 y 30 años.
- _____ 3. Tengo entre 31 y 40 años.
- _____ 4. Tengo entre 41 y 50 años.
- _____ 5. Tengo más de 51 años.
- _____ 6. Sin respuesta.

2. ¿CUÁL ES SU SEXO?

- _____ 1. Femenino
- _____ 2. Masculino.
- _____ 3. Sin respuesta.

3. ¿CUÁL ES SU CATEGORÍA EN EL HOSPITAL?

- _____ 1. Soy jefe o Supervisora de Servicio.
- _____ 2. Soy Enfermera Especialista.
- _____ 3. Soy Enfermera General.
- _____ 4. Soy Pasante de Enfermería o Auxiliar de Enfermería.
- _____ 5. Sin respuesta.

4. ¿CUÁL ES TU TURNO DE TRABAJO?

- _____ 1. Matutino.
- _____ 2. Vespertino.
- _____ 3. Nocturno.
- _____ 4. Sin respuesta.

5. ¿CUÁL ES SU ANTIGÜEDAD EN EL HOSPITAL?

- _____ 1. Mi antigüedad es de más de 30 años.
- _____ 2. Mi antigüedad es de entre 25 y 29 años.
- _____ 3. Mi antigüedad es de entre 19 y 24 años.
- _____ 4. Mi antigüedad es de entre 14 y 18 años.
- _____ 5. Mi antigüedad es de entre 9 y 13 años.

- _____ 6. Mi antigüedad es de entre 4 y 8 años.
- _____ 7. Mi antigüedad es de 1 y 3 años.
- _____ 8. Mi antigüedad es de menos de 1 año.
- _____ 9. Sin respuesta.

6. ¿SE SIENTE USTED AGOTADO FÍSICAMENTE POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, para nada. Me siento estupendamente bien. Este trabajo es fácil para mi.
- _____ 2. No, me siento agotado aunque al final del turno si noto que no rindo lo mismo.
- _____ 3. Si, a veces si me agoto físicamente hasta el punto de tener que sentarme un rato a descansar
- _____ 4. Sí, yo siempre estoy agotado con este trabajo. Me canso enseguida ante tanto trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta.

7. ¿SE SIENTE USTED FATIGADO O CONSADO CON EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo nunca me fatigo ni me canso con este trabajo. Me gusta hacerlo y le pongo todas las ganas.
- _____ 2. No, yo no me fatigo ni me canso con este trabajo.
- _____ 3. Si, a veces si me fatigo y me canso mucho, lo noto porque al fin de la semana ya no puedo más.
- _____ 4. Si, yo siempre estoy fatigada/o y cansada/o. Esto se debe a que es tanta la presión del trabajo que siento, que ya no puedo.
- _____ 5. Sin respuesta.

8. ¿SIENTE USTED ALGUNA DOLENCIA FÍSICA, COMO DOLOR DE CUELLO Y ESPALDA, ETC. POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo no tengo ningún malestar físico de ningún tipo. Me siento siempre muy bien.
- _____ 2. No, yo no tengo aparentemente ningún malestar porque me cuido.
- _____ 3. Si, yo con frecuencia tengo resfriados, me duele la espalda y el cuello.

- _____ 4. Sí, yo siempre tengo alguna molestia física como dolor de piernas, espalda, cuello. Creo que es por el trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta

9. ¿TIENE USTED INFECCIONES RESPIRATORIAS FRECUENTES, COMO RINITIS, ETC. CAUSADAS POR SU TRABAJO?

- _____ 1. No, yo no he tenido ningún problema del tipo de rinitis, ni infecciones respiratorias.
- _____ 2. No, yo la mayoría de las veces, no tengo problemas pulmonares por el trabajo que realizo.
- _____ 3. A veces y especialmente en tiempo de invierno como que si me enfermo y me dan infecciones respiratorias.
- _____ 4. Yo siempre tengo infecciones respiratorias frecuentes y he notado que esto sucede desde que estoy con pacientes de áreas críticas y también en no críticas.
- _____ 5. Sin respuesta

10. ¿SIENTE USTED ALGUN PROBLEMA DE TIPO CARDIOVASCULAR POR EL TRABAJO QUE REALIZA? Ejemplo: hipertensión, taquicardia, etc.

- _____ 1. No, yo nunca he tenido ningún problema de tipo cardiovascular, me siento muy bien en el trabajo.
- _____ 2. No, yo creo que no tengo problemas, aunque a veces he presentado algunas molestias cuando hay mucho trabajo.
- _____ 3. Sí yo si me he sentido enferma (o). Se me sube la presión y a veces tengo taquicardia sobre todo cuando aumenta la carga de trabajo.
- _____ 4. Si yo siempre tengo problemas como de hipertensión, taquicardia, debido a la sobrecarga de trabajo y a la presión que tienen sobre mi.
- _____ 5. Sin respuesta

11. ¿SIENTE USTED PROBLEMAS GASTROINTESTINALES POR EL TRABAJO QUE REALIZA? Ejemplo: Colitis, diarreas o estreñimiento.

- _____ 1. No, yo no he tenido ningún problema gastrointestinal. Me siento estupendamente en mi trabajo.
- _____ 2. No, yo creo que no tengo problemas gastrointestinales, aunque a veces he tenido alguna molestia cuando estoy estresada.
- _____ 3. Si, yo si me he sentido con problemas gastrointestinales. Me da colitis o diarreas cuando hay exceso de trabajo.
- _____ 4. Si yo siempre tengo muchas molestias gastrointestinales. La colitis, las diarreas y el estreñimiento son muy frecuentes. Todas estas molestias son causadas por mi trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta.

12. ¿TIENE USTED CEFALEAS O MIGRAÑAS PRODUCTO DEL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo nunca he tenido ni cefaleas, ni migrañas. Este trabajo me gusta mucho.
- _____ 2. No, yo no he presentado ni cefaleas ni migrañas mientras estoy en el hospital.
- _____ 3. Si, yo a veces presento cefaleas o migrañas, sobre todo cuando hay mucho trabajo.
- _____ 4. Si definitivamente, yo siempre tengo cefaleas o migrañas derivadas del trabajo que realizo. Siento que es mucha presión y nadie me ayuda.
- _____ 5. Sin respuesta

13. ¿TIENE USTED INSUFICIENCIA VENOSA (VARICES) POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo nunca tengo insuficiencia venosa porque utilizo medias elásticas y hago ejercicio además de tomar descansos durante el trabajo.
- _____ 2. No, yo no tengo insuficiencia venosa de ningún tipo porque cuido mis piernas y hago pausa para la salud en el trabajo.
- _____ 3. A veces cuando estoy parada mucho tiempo si siento que me duelen las piernas y me canso mucho.
- _____ 4. Yo tengo muchos problemas con el retorno venoso de mis piernas. Esto se lo debo al trabajo, y a la falta de descanso que tengo en el hospital.
- _____ 5. Sin respuesta

14. ¿SIENTE USTED ESTRÉS POR EL TABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, este trabajo es como cualquier otro y no siento estrés. Creo que es un trabajo tranquilo.
- _____ 2. No, aunque yo no siento que estoy estresada, otras compañeras si he visto que lo están.
- _____ 3. Sí, y creo que este trabajo si es estresante, pues la mayoría del personal se queja.
- _____ 4. Si, definitivamente este trabajo si es estresante. Todo el mundo se queja. Hay mucha tensión y tenemos que buscar escapes ante tal tensión.
- _____ 5. Sin respuesta

15. ¿HA TENIDO USTED ALGUNA PARÁLISIS FACIAL POR LA TENSIÓN QUE PRODUCE SU TRABAJO?

- _____ 1. No, aunque si es un trabajo de gran tensión, yo realizo mis rutinas tranquilamente y sin problemas.
- _____ 2. No, yo no tengo parálisis facial por la tensión de mi trabajo.
- _____ 3. A veces siento "tics" nervioso por el trabajo, sobre todo cuando este aumenta mucho.
- _____ 4. Yo siempre he tenido diversos siento "tics" nerviosos y he llegado a parálisis facial por la vida tan tensa que llevo.
- _____ 5. Sin respuesta

16. ¿CUÁNTO SE QUIERE O SE VALORA USTED MISMO/A?

- _____ 1. Yo me quiero mucho porque valgo mucho. Me cuido, me alimento sanamente, hago deporte, salgo a pasear, convivo con mis amistades y además tengo un trabajo gratificante.
- _____ 2. Yo me quiero mucho. Creo que valgo mucho, aunque debido al trabajo que realizo algunas veces no puedo hacer lo que quisiera.
- _____ 3. Yo creo que si me quiero aunque a veces no me alimento bien, no hago ejercicio y pocas veces convivo con los demás.
- _____ 4. En este trabajo hacen que uno piense que no vale nada casi no tengo prestaciones, hago el trabajo que nadie quiere hacer, me exigen demasiado y nadie reconoce lo que yo hago.
- _____ 5. Sin respuesta

17. ¿SE HA VUELTO USTED INSENSIBLE, POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo no soy insensible. Al contrario, soy sensible a todo cuanto me rodea, el dolor de mis pacientes me preocupa y quisiera aliviarles su pena.
- _____ 2. No, yo trato de no ser insensible. Yo siento lo que les sucede a mis enfermos, me preocupan los demás y deseo ayudar.
- _____ 3. Si, yo creo que a veces si soy insensible porque no sufro ante el dolor de los demás. He aprendido a insensibilizarme, realizo mi trabajo de la mejor manera, pero nunca me involucro con los sentimientos de mis pacientes.
- _____ 4. Sí, yo creo que si soy insensible, ya que no siento nada por los demás. Creo que si lo hiciera yo también sufriría, aunque a veces esto me hace parecer como grosera porque siempre soy cortante.
- _____ 5. Sin respuesta

18. ¿SIENTE USTED ANGUSTIA POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo nunca me angustio en este trabajo porque soy una persona tranquila y lo realizo sin problemas.
- _____ 2. No, yo no me angustio porque realizo mis rutinas sin ningún contratiempo.
- _____ 3. A veces cuando hay exceso de trabajo, si me angustio porque creo no poder terminar la atención de mis pacientes.
- _____ 4. Este trabajo genera angustia a todos, especialmente a las Enfermeras porque hay una gran presión para hacer todo muy bien.
- _____ 5. Sin respuesta

19. ¿SE SIENTE USTED TRISTE POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo nunca estoy triste. Al contrario me siento muy contenta por trabajar en este hospital, ya que siento que mi aportación es importante.
- _____ 2. No, yo la mayoría de las veces no me siento triste, solo lo normal, cuando hay problemas en casa o en mi trabajo, pero

pasa muy rápido, ya que los problemas los tomo con filosofía positiva.

- _____ 3. Si, yo si me he sentido triste algunas veces, ya que hay muchos problemas que creo que no puedo resolver.
- _____ 4. Si y siempre estoy triste, no tengo motivos para estar contenta y tengo demasiado trabajo como para estar alegre. Además los problemas me agobian.
- _____ 5. Sin respuesta

20. ¿SE DEPRIME USTED POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, para nada. Yo soy feliz en mi trabajo y lo desempeño estupendamente.
- _____ 2. No, yo no me deprimó en este trabajo, ni en ningún otro.
- _____ 3. A veces siento que doy mucho y no logro nada a cambio. Recibo poco o nada.
- _____ 4. Por supuesto que soy una gente deprimida. Convivo día a día con al muerte. Hago todo mi esfuerzo y se me mueren los pacientes. Para colmo, tengo un trabajo pésimo que no me satisface nada.
- _____ 5. Sin respuesta

21. ¿TIENE USTED ALGÚN SENTIMIENTO DE CULPA POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo no tengo ningún sentimiento de culpa porque sé que estoy dando mi mayor esfuerzo en el trabajo que realizo.
- _____ 2. No, yo no tengo sentimientos de culpa porque sé que con lo que les doy a los pacientes, estos mejoran.
- _____ 3. A veces si tengo un gran sentimiento de culpa porque creo que no he dado mi mayor esfuerzo en la atención de los pacientes.
- _____ 4. Si, yo tengo muchos sentimientos de culpa porque a pesar de dar todo de mi para que los pacientes se alivien, estos fallecen y es entonces cuanto creo que algo faltó hacer.
- _____ 5. Sin respuesta

22. ¿TOMA USTED ALGUN MEDICAMENTO PARA SENTIRSE MEJOR EN EL TRABAJO?

- _____ 1. No, yo nunca tomo ningún medicamento para sentirme bien. De hecho, yo me siento bien porque me gusta lo que hago. Mi trabajo es gratificante por lo que siempre estoy bien.
- _____ 2. No, yo no tomo medicamentos para sentirme bien, sólo me alimento bien, hago deporte y trato de tener otras distracciones.
- _____ 3. Sí, a veces cuando hay demasiado trabajo sí, necesito sentirme mejor por lo que acudo a las aspirinas y/o coca cola o algún otro estimulante.
- _____ 4. Sí, con mucha frecuencia tomo algún fármaco para empezar mi jornada de trabajo o incluso al final del turno tengo que tomarme una coca cola o un café muy cargado para sentirme mejor.
- _____ 5. Sin respuesta

23. ¿SE HA INCREMENTADO O DISMINUIDO SU APETITO, COMO UNA FORMA DE ESCAPE POR EL TRABAJO QUE REALIZA?

- _____ 1. No, yo continuo con mi peso ideal, nunca he subido ni bajado de peso a causa de mi trabajo.
- _____ 2. Yo no tengo problemas con mi peso porque trato de alimentarme sanamente y me cuido mucho.
- _____ 3. Sí, yo tengo problemas con mi peso. Regularmente tiendo a subir de peso, es por eso que trato de cuidarme lo más que puedo. A veces con tantos problemas, dejo de comer.
- _____ 4. Sí yo creo que tengo muchos problemas con mi peso porque cuando hay mucho trabajo, regularmente como de más o dejo de comer. Incluso cuando tengo muchos problemas o estrés subo o bajo de peso con facilidad.
- _____ 5. Sin respuesta

24. ¿ALGUNA VEZ HA ESTADO A PUNTO DE TOMAR ALGUNA DROGA (ALCOHOL, CAFEÍNA, NICOTINA) COMO UNA FORMA DE ESCAPE PARA ALIVIAR SUS TENSIONES LABORALES?

- _____ 1. No, yo nunca estoy en tensión. Mi trabajo es muy tranquilo por lo que tengo necesidad de tomar drogas para escaparme de las tensiones.

- _____ 2. No, yo trabajo en un área muy organizada, por lo que evitamos la tensión al máximo. No tengo necesidad de usar drogas para escapar a la tensión laboral.
- _____ 3. Sí, a veces yo siento que tengo que tomar algo para sentirme mejor y más activa.
- _____ 4. Sí yo siempre acostumbro a fumarme un cigarrillo, tomar cafés muy cargados o a tomar alguna copa de licor ya que esto me ayuda a liberar tensión del trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta

25. ¿ENCUENTRA USTED FÁCIL LLORAR Y ENOJARSE EN EL TRABAJO?

- _____ 1. No, yo creo que tengo facilidad para llorar ni para enojarme. Regularmente tomo las cosas con mucha calma. Soy muy positiva / o.
- _____ 2. No, yo no lloro con facilidad pero en ocasiones cuando me llevo a enojar, se me pasa pronto.
- _____ 3. Aunque yo he estado a punto de llorar, no llego al llanto aunque si me enojo cuando veo las injusticias que se cometen en el trabajo.
- _____ 4. Sí, yo tengo mucha facilidad para enojarme y para llorar. Aunque prefiero enojarme que llorar, porque cuando me enojo me desquito.
- _____ 5. Sí, yo lloro por todo. Creo que siempre tengo el llanto en el pecho y cuando no lloro, me enojo de una forma muy fuerte, que me dura muchos días.
- _____ 6. Sin respuesta

26. ¿OLVIDA USTED LAS CITAS, PLAZOS O EVENTOS IMPORTANTES?

- _____ 1. No, yo nunca olvido mis compromisos. Siempre los tengo presentes.
- _____ 2. No, yo no creo que soy rígida /o pero si soy conservador/a.
- _____ 3. Sí, yo a veces olvido eventos importantes. Tengo tantas cosas en que pensar que se me olvidan.
- _____ 4. Sí, yo siempre olvido las citas o plazos importantes. Tienen que estar recordándomelos para que no se me olviden y no quede mal con la gente.

_____ 5. Sin respuesta

27. ¿SE CONSIDERA USTED RÍGIDA/O O DURA/O?

_____ 1. No, yo nunca me he considerado una persona rígida/o. Por el contrario, soy demasiado abierta/o al cambio flexible y liberal en mis ideas.

_____ 2. No, yo no creo que soy rígida/o pero si soy conservadora/o, me gustan las cosas bien hechas y tomo con seriedad mi trabajo.

_____ 3. Aunque no creo ser rígida en mi trabajo, si me comprometo ya que de otra forma, nos e me tomaría en serio cuando doy indicaciones.

_____ 4. Sí, yo soy muy rígida/o estricta/o en mi trabajo si me comporto así ya que de otra forma, nos e me tomaría en serio cuando doy indicaciones.

_____ 5. Sin respuesta

28. ¿TIENE USTED RELACIONES PERSONALES GRATIFICANTES CON SUS COMPAÑEROS?

_____ 1. Sí, yo siempre he tenido relaciones personales positivas y gratificantes con mis compañeros. Ellos me ayudan y yo hago lo mismo con ellos. Nos llevamos bien.

_____ 2. Sí, yo la mayoría de las veces si tengo relaciones positivas y gratificantes con mis compañeros.

_____ 3. No, yo aunque trato de tener buenas relaciones con los demás compañeros, no lo consigo. Algunos me caen mal.

_____ 4. No, yo no tengo porque tener buenas relaciones con los demás compañeros, hay momentos para relacionarse y convivir.

_____ 5. Sin respuesta

29. ¿TRATA USTED DE AISLARSE DE LOS DEMÁS COMO PRODUCTO DE LO MAL QUE SE SIENTE POR SU TRABAJO?

_____ 1. No, yo nunca me aísló. Me siento muy integrada /o a mi trabajo y busco relacionarme bien con todos. Mi convivencia con ellos es muy positiva.

- _____ 2. No, yo no me aílo de los demás. Al contrario, trato de convivir más con todos, aunque he visto Enfermeras que si lo hacen.
- _____ 3. Sí, yo a veces si me aílo porque solo así me concentro en mi trabajo.
- _____ 4. Sí, yo siempre busco estar sola /o. no puedo convivir con los demás porque no tengo tiempo, además no a todos les caigo bien.
- _____ 5. Sin respuesta

30. ¿SIENTE USTED QUE HA DISMINUIDO SU CAPACIDAD DE TRABAJO ÚLTIMAMENTE?

- _____ 1. No, para nada. Yo estoy tan activa como siempre. Hago muchas cosas simultáneamente y me considero muy productiva.
- _____ 2. No, yo tengo mi misma capacidad laboral de siempre. No he disminuido para nada mi capacidad.
- _____ 3. Yo creo que si ha disminuido mi capacidad laboral. Todos se han dado cuenta. No sé que me pasa.
- _____ 4. Definitivamente sí ha disminuido mi capacidad laboral. Yo me he dado cuenta. Esto se debe a que estoy muy agotada /o ya no aguanto más este trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta

31. ¿SE AUSENTE USTED CON FRECUENCIA DE SU TRABAJO?

- _____ 1. No, para nada. Yo siempre asisto al trabajo porque sé que cuentan conmigo y me están esperando.
- _____ 2. No, yo siempre acudo a cumplir con mis responsabilidades en el hospital.
- _____ 3. A veces, si me ausento, sobre todo cuando sé que va a ver mucho trabajo.
- _____ 4. Desde luego que me ausento. Nadie aguanta tanto. Incluso, nos ponemos de acuerdo para faltar especialmente los días festivos y fines de semana, cuando la carga laboras es insoportable.
- _____ 5. Sin respuesta

32. ¿QUÉ TANTO CAMBIA USTED DE SERVICIO Y DE TRABAJO?

- _____ 1. Yo siempre me considero una persona estable en el trabajo que realizo y solo roto, por los servicios cuando así me lo indican.
- _____ 2. Yo creo ser una persona estable y no doy motivos para que me estén cambiando de servicio.
- _____ 3. A veces sí me gusta cambiar de mi servicio porque sólo así descanso de tanto trabajo.
- _____ 4. Yo siempre estoy rotando por todos los servicios. Siempre pido mi cambio, cuando ya no estoy a gusto y no aguanto tanto trabajo.
- _____ 5. Sin respuesta

33. ¿SE CONSIDERA USTED UNA PERSONA CONFLICTIVA EN EL TRABAJO EN EL HOSPITAL?

- _____ 1. No, para nada. Soy una persona que se lleva bien con todos. No tengo problemas con nadie.
- _____ 2. No, yo soy una persona que tiene relaciones positivas con todas las compañeras /os del hospital. Creo que nos llevamos bien todos.
- _____ 3. La verdad es que si tengo roces y conflictos con las demás compañeras /os a causa de mis ideas y de que siempre protesto por las injusticias del hospital
- _____ 4. Yo siempre tengo conflictos con todos porque no me dejo. Hay que protestar por el exceso de trabajo, las imposiciones y las injusticias. Eso no les parece bien a las autoridades de Enfermería. Ni modo.
- _____ 5. Sin respuesta

34. ¿CRÍTICA USTED CON FRECUENCIA A SUS COMPAÑERAS /OS DE TRABAJO EN EL HOSPITAL?

- _____ 1. No, para nada yo soy una persona que dialoga y da consejos y no critica..
- _____ 2. No yo no tengo porque criticar a nadie si cada quien hace su trabajo bien.

- _____ 3. Sí, yo a veces critico a las compañeras que no cumplen con sus responsabilidades y me dejan a mi el trabajo para que yo cumpla sus funciones. No es justo.
- _____ 4. Sí yo critico lo que me parece justo.. Alguien tiene que alzar la voz para que no oigan. Sí esto genera conflictos, pues ni modo. Siempre criticaré lo que no me parece.
- _____ 5. Sin respuesta

35. ¿CREE USTED QUE HAY EXCESO DE TRABAJO EN EL HOSPITAL?

- _____ 1. No yo creo que hay exceso de trabajo, ya que este es equitativo para todas /os.
- _____ 2. No, no hay exceso de trabajo, aunque a veces creo que se puede decir que trabajamos un poco más.
- _____ 3. Sí, aquí hay exceso de trabajo. Creo que nos falta tiempo para hacer las actividades diarias.
- _____ 4. Sí, aquí siempre hay exceso de trabajo. Creo que ya no podemos dar más. Siempre estamos a punto de estallar y nadie nos ayuda.
- _____ 5. Sin respuesta

36. ¿CÓMO SON SUS ACTITUDES EN EL TRABAJO?

- _____ 1. Mis actitudes son siempre positivas. Me llevo bien con todos y esto hace que en mi trabajo esté muy a gusto.
- _____ 2. Mis actitudes son la mayoría de las veces, positivas y esto me permite trabajar con los compañeros sin problemas.
- _____ 3. A veces cuando hay exceso de trabajo noto que mi actitud se torna negativa.
- _____ 4. Yo no tengo porque tener actitudes positivas cuando este es un trabajo cansado y frustrante. No hay ningún tipo de reconocimiento para nadie.
- _____ 5. Sin respuesta

37. ¿CREE USTED TENER BUEN HUMOR EN LA JORNADA LABORAL?

- _____ 1. Sí, yo siempre soy muy alegre, me gusta sonreír, tener bromas con mis compañeras, yo creo que eso me ayuda a no sentirme cansada en mi trabajo y mantener el buen humor.
- _____ 2. Sí, yo creo que soy amable con los demás y estoy dispuesta a regalar una sonrisa, especialmente a mis pacientes..
- _____ 3. No, yo creo que me he vuelto malhumorada debido al cansancio físico que siento. Siento que cambio de humor y estoy irritable.
- _____ 4. No, yo nunca tengo buen humor. Cómo voy a tenerlo si siempre hay demasiado trabajo. Esta situación me molesta ya que los jefes no hacen nada para remediarlo.
- _____ 5. Sin respuesta.

38. ¿QUÉ ES LO QUE MAS LE PRODUCE ESTRÉS, FATIGA Y CANSANCIO EN EL TRABAJO REALIZA EN EL HOSPITAL?

39. ¿QUÉ PROPONDRÍA USTED PARA EVITAR EL ESTRÉS, EL CANSANCIO Y LA FATIGA EN EL TRABAJO EN EL HOSPITAL?

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

AUSENTISMO: Hecho de estar ausente, de faltar o de no existir, alguien o algo. Tiempo en el que alguien esta ausente. Estado de la persona cuya prolongada desaparición hace incierta su pérdida breve de la memoria.

CANSANCIO: Es una falta de fuerzas generalizadas que resultan después haberse fatigado realizando un trabajo intenso. En este caso se trata del cansancio considerado normal y desaparece después de un periodo adecuado de descanso. También se puede definir como una sensación subjetiva de falta de energía física o intelectual o de ambas. El cansancio es una respuesta importante y normal tras un esfuerzo físico, tensión emocional, o carencia de sueño. El cansancio también es conocido como astenia, agotamiento o letargo.

CEFALEA: Es un síntoma que puede deberse a múltiples enfermedades, de diversas etiologías. En general, se considera a la cefalea un síntoma frecuente, que puede obedecer un trastorno primario o que puede ser secundario a otras afecciones. Es por ello que no pueden hacerse presunciones *a priori* sobre la gravedad del síntoma.

CINISMO: Que hace alarde de no creer en al rectitud ni en al sinceridad. Se dice que los filósofos griegos de la escuela fundada por

Antístenes que pretendían vivir en consonancia con la naturaleza y se oponían radicalmente a las convenciones sociales.

COMPAÑEROS: Cada uno de los individuos que pertenecen a una colectividad. Es la persona que comparte alguna otra alguna actividad. Es lo que hace juego con otra cosa o forma pareja con ella.

CONFLICTOS: Lucha, enfrentamiento, oposición entre personas o cosas. Existencia de tendencias contradictorias en el individuo, que generan angustia, e incluso trastornos neuróticos.

CUESTIONARIO: Lista de cuestiones o preguntas. Los cuestionarios en el proceso de investigación son una práctica común socorrida por los investigadores. En México, muchos cuestionarios se realizan sin una fundamentación teórica que los respalde y su formulación es, en muchas ocasiones, deficiente, a tal grado que los profesionales rehúsan responderlo, sobre todo si son cuestionarios presentados en más de una página y si requieren que los sujetos reflexionen antes de emitir alguna respuesta. Sin embargo, no cabe duda que el cuestionario es muy utilizado en México por investigadores así como por estudiantes que desean obtener algún título a través de un trabajo de investigación.

DESCRIBIR: Describir significa representarlo a través de la palabra, mediante la explicación de sus diversas partes, cualidades o circunstancias. Una descripción equivale aun retrato escrito o hablado de una persona, animal o cosa.

DEPRESIÓN: Trastorno del humor caracterizado por sensaciones de tristeza, desesperación y falta de ánimo explicable por alguna tragedia o pérdida personal.

DESHUMANIZACIÓN: Acción de deshumanizar. Quitar carácter humano a alguien o algo especialmente a las obras de arte. Perder una persona su carácter humano. Proceso de pérdida de las cualidades altruistas; puede ocurrir en estados psicóticos.

DESPERSONALIZACIÓN: Trastorno emocional caracterizado por sensaciones de extrañeza y falta de realidad. En el plano conciente está presidido por una atmósfera de ensoñación. Suele producirse en diversas formas de esquizofrenia y en la depresión grave.

DOLOR: Sensación desagradable causada por una estimulación de carácter nocivo de las terminaciones nerviosas sensoriales. Es un síntoma cardinal de la inflamación y es valorable en el diagnóstico de gran número de trastornos y procesos.

DROGAS: Una droga, fármaco o medicamento es cualquier sustancia con capacidad de alterar un proceso biológico o químico en un organismo vivo con un propósito no nutricional. Son ejemplos de sus innumerables usos, el alterar intencionalmente la conciencia, caso en el que se denomina mejor como sustancia psicoativa; combatir una enfermedad, aumentar la resistencia física o modificar la respuesta inmunológica. Popularmente, el término droga suele utilizarse preferencialmente para referirse a las de uso ilegal y que producen

psicoactividad. Para las de uso médico es más común el término fármaco, medicamento, droga medicinal o simplemente remedio. El concepto farmacológico y médico de la palabra droga es cualquier sustancia química capaz de modificar el funcionamiento de un ser vivo. Este concepto se refiere a que la modificación puede ser perjudicial o beneficiosa para el ser vivo, y que depende del tiempo de administración y de la dosis y de las características del propio ser.

ENCUESTA: Conjunto de datos obtenidos mediante consulta o interrogatorio a un número determinado de personas sobre un asunto. Es también el cuestionario que recoge los datos de esta consulta.

ENFERMERA: Persona que tiene como profesión, asistir a los enfermeros. Es la persona que ha completado un programa de formación básica de enfermería y está calificada y autorizada para ejercer en su país. La educación básica de enfermería es un plan de estudios reconocido, que constituye una base amplia y sólida para el ejercicio de enfermería y para la enseñanza superior, que desarrollará las capacidades específicas del individuo.

ESTRÉS: Cualquier agresión emocional, física, social, económica o de otro tipo que exija una respuesta o un cambio por parte del individuo.

FACTORES: Son aquellos que condicionan tu trabajo o investigación (variables de tiempo, cambio en la economía en los hábitos comportamiento, en fin, dependiendo del proyecto). Podría definirse mejor como los límites y limitantes que posee el proyecto.

FISIOLOGÍA: (del griego *Phycis*, naturaleza y logos, conocimiento, estudio) es la ciencia biológica que estudia las funciones de los seres orgánicos. Esta forma de estudio que reúne los principios de las matemáticas, la física y la química, dando sentido a aquellas interacciones de los elementos básicos de un ser vivo con su entorno y explicando el porqué de cada diferente situación en que se puedan encontrar estos elementos.

HIPERTENSIÓN: Trastorno muy frecuente a menudo asintomático, caracterizado por elevación mantenida de la tensión arterial por encima de 140/90 mmHg. La hipertensión esencial la más común carece de causa identificable.

INCAPACIDAD: Carencia de capacidad legal para disfrutar de un derecho o para ejercerlo sin asistencia o autorización. Estado de una persona a quien un accidente o una enfermedad impiden trabajar. Sentimiento de pérdida de control habitualmente de fallos repetidos, con el resultado de no ser capaz de tomar decisiones autónomas.

INFECCIÓN: Invasión del organismo por microorganismos patógenos que se producen y multiplican, causando un estado morboso por lesión celular local, secreción de una toxina o al provoca una reacción antígeno – anticuerpo en el huésped.

INFECCIÓN GASTROINTESTINAL: Es la *hinchazón del estómago y los intestinos*; es una inflamación de la membrana interna del intestino

causada por un virus, una bacteria o un parásito, relacionado con los órganos del tracto gastrointestinal desde la boca hasta el ano.

IMPOTENCIA: Cualidad de impotente. Disminución del grado normal de actividad de ciertos órganos o estructuras. Incapacidad, orgánica o psíquica, del hombre para realizar el acto sexual, a consecuencia de una inhibición que puede darse en cualquiera de las fases de este. Debilidad. Implica la impotencia anatómica, que implica una alteración de la función neuromuscular.

INSOMNIO: Dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido toda la noche. Puede deberse a multitud de factores físicos y psíquicos, ya sea estrés emocional, dolor físico, alteraciones de la función cerebral, o bien intoxicación con delirio, demencia senil, abuso de medicamentos o drogodependencia, trastornos psicossomático, neurosis, psicosis, problemas psicológicos acompañados de ansiedad, miedos irracionales y tensiones. El tratamiento se realiza mediante sedantes, tranquilizantes o hipnóticos, psicoterapia y ejercicio.

INSUFICIENCIA VENOSA: Trastorno circulatorio caracterizado por la disminución del retorno de la sangre venosa de las extremidades al tronco.

INVESTIGACIÓN: Análisis o examen de datos, comunicaciones y observaciones en una búsqueda de hechos o principios.

MIGRAÑA (JAQUECA): Cefalea vascular recurrente caracterizada por aura prodrómica que comienza de forma unilateral con dolor intenso, fotofobia y trastornos del sistema nervioso autónomo durante la fase aguda, que puede durar desde algunas horas hasta varios días. Tiene mayor incidencia en las mujeres y al predisposición puede ser hereditaria. No se reconoce el mecanismo exacto responsable de las jaquecas.

OLVIDO: Olvidar es una acción involuntaria que consiste en dejar de recordar, o de guardar en la memoria, información adquirida. A menudo el olvido se produce por el “aprendizaje interferente”, que es el aprendizaje que sustituye a un recuerdo no consolidado en la memoria, y lo “desaparece” de la conciencia. Debemos recordar que no recuerda que ha olvidado algo, es decir que sabe que tenía un conocimiento que ya no está allí, por lo tanto los recuerdos olvidados no desaparecen, si no son sepultados en el inconsciente.

PARÁLISIS: Trastorno caracterizado por la pérdida parcial o total de las funciones de los músculos faciales. Puede deberse a una enfermedad o a un traumatismo.

PROFESIONAL: Que ejerce de manera competente una profesión u oficio. Que vive de una determinada actividad.

RELACIONES: El hombre es un ser que se define por sus relaciones – ya sea en la familia, en la pareja, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la sociedad-, pero aunque las relaciones personales

pueden proporcionar grandes satisfacciones, pueden deparar también terribles sufrimientos. Por eso, cuanto mejor dominemos el arte de las relaciones personales, mayores serán las posibilidades de que los conflictos, en vez de hundirnos, nos ayuden a madurar. El arte de las relaciones personales resulta una eficaz guía para sacar lo mejor de nosotros mismos y de los demás, alcanzando así una vida plenamente satisfactoria.

SÍNDROME: Complejo de signos y síntomas resultantes de una causa común o que aparecen en combinación como expresión del cuadro clínico de una enfermedad o de una alteración hereditaria. Conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada.

TAQUICARDIA: Es el incremento del ritmo cardíaco o trastorno circulatorio consistente en la contracción del miocardio. Se considera taquicardia una frecuencia cardíaca superior a 100 (latidos por minuto) en reposo. Personas que padecen la taquicardia tienen una vida normal ya que no es una enfermedad grave, aunque sí acorta la vida del corazón debido a su mayor trabajo.

TESTIMONIO: Declaración que se afirma o asegura alguna cosa. Implica atestiguar y dar muestra o demostración de alguna cosa. Prueba justificación y comprobación de la certeza o existencia de una cosa.

TRANSVERSO: Se denomina así lo que forma ángulo recto con un eje, como los planos que cortan el eje del cuerpo en sus porciones

superior e inferior formando ángulo recto con los planos sagital y frontal.

UNIVERSO: Conjunto de las cosas creadas, mundo. Es también el conjunto de elementos que configuran la realidad de un individuo.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMANZA, Pilar, Metodología de los cuidados de enfermería Ed. Murcia. Madrid, 1999. 240 pp.

APIQUIAN, Alejandra. El síndrome de Burnout en las empresas. Tercer congreso de las Escuelas de Psicología de las Universidades. Red Anáhuac. Documento impreso. México, 2007. 7 pp.

ARANDA B; Carolina y Cols. El Síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares que laboran en una institución de salud para los trabajadores del Estado. Documento impreso. México, 2008. 10 pp.

BALDERAS, María de la Luz. Administración en Enfermería. Ed. Interamericana McGraw-Hill. México, 1995. 214 pp.

BARQUIN, Manuel. Dirección de hospitales sistema de atención. Ed. Interamericana McGraw-Hill. 6a ed.. México, 1992. 835 pp.

BERNAL, Cesar. Metodología de la investigación para administración y economía. Ed. Pearson Educación. 2ª ed. México, 2006. pp. 286.

BERNAL, T; Cesar Augusto. Metodología de la investigación para administración. Ed. Pearson Educación. México, 2006. 280 pp.

CALENDER, Tiny M. Administración hospitalaria para enfermeras. Ed. Interamericana, S.A. México, 1967. pp. 161.

CASTAGNA, Ariana y cols. Síndrome de Burnout. En internet: SSGRO@disco.com.ar Documento impreso Universidad Moron, Madrid, 2005. 22 pp.

CASTRO H., Salvador Teoría y práctica de la calidad en la gestión administrativa. Ed. UNAM, México 2007. 339 pp.

CORDERA, Armando y Manuel. Administración de sistemas de salud. Ed. A. Cordera. México 1984. 404 pp.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de personal. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México, 2002. 475 pp.

CUEVAC, Carlos, Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. De la Revista Tratamientos Adictivos, Vol. 05, No. 2, Abril. Madrid, 2003. 10 pp.

DAY, Robert. ¿Cómo escribir y publicar trabajos científicos? Publicación científica No. 254. Ed. OPS-OMS. México, 1996.

DE CANALES, Francisca. Metodología de la investigación. Editorial Limusa. Publicación científica No. 254. Ed. OPS/OMS. México, 1996.

DE LAS CUEVAS. Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. En internet:

www.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.fulltext?pident.

México, 2008. 10 pp.

DIVICENTI, Marie. Administración de los servicios de enfermería. Ed. Limusa. 2ª ed. México, 1984. 500 pp.

GARCIA, Alfredo. Introducción a la metodología de la investigación científica. Ed. Praza y Valdes. México, 1996. 267 pp.

GARCÍA, Dora. Metodología del trabajo de investigación. Ed. Trillas. México, 1998. 86 pp.

GONZALEZ, El Síndrome de Burnout: un desafío ético para alcanzar la excelencia en enfermería. En internet:

www.ucmh.sld.cu/rhab/vol5_num4/rhcm1046. La Habana Cuba, 2002. pp. 5.

GRAVE W. Enrique y cols. El síndrome de "Burnout". La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problema en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. En internet:

www.facmed.unam.mx/eventos/seam2k1/2007/junn_01_ponencia.html

México. 12 pp.

HERNÁNDEZ, Roberto et.al. Metodología de la investigación. Ed. McGraw-Hill Interamericana. 4a ed. México 2006. 850 pp.

HILL, Charles W. Administración estratégica: un enfoque integrado. Ed. McGraw-Hill. Santafé de Bogotá, 1996. 3ª ed. 540 pp.

HUBERT, Diane. Administración de los servicios de enfermería, liderazgo y administración. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México, 2001. 637. pp.

HUNGLER, Polit. Investigación científica en ciencias de la salud. Ed. McGraw-Hill. México, 1999. 673 pp.

LATIN, SA. Agotamiento profesional. En internet: www.latinsalud.com/articulos/01004.asp?ap. México, 2008.

LEMUS, Jorge Daniel. Investigación en sistemas de servicios de salud: bases epidemiológicas, metodología, abordaje operativo y formación de recursos humanos. Ed. Habeas, Rosario. Buenos Aires, 2007. pp. 158.

LÓPEZ, Carmen y cols. Factores asociados al Síndrome de Burnout en Enfermeras de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoggen. En la Revista de Ciencias de la Salud. 1:1. Madrid, 2006. p. 53 – 61.

MÁRCHESE R.; Miguel. Burnout Síndrome. Programa de Medicina de Urgencias. Pontificia Universidad Católica de Chile. Documento impreso. Chile, 2008. 25 pp.

MARRINER, Ann. Manual para la administración de enfermería. Ed. Interamericana. México, 1982., 231 pp.

MERCADO, Salvador. Administración aplicada. Teoría y práctica. Ed. Limusa. 6ª ed. México, 1997. 1123 pp.

MOMPART, G. María de la Paz. Administración y gestión. Ed. Grupo paradigma. Madrid, España, 2001. 427 pp.

NAMAKFOROOSH, Mohamomad. Metodología de la investigación en administración. Ed. Limusa. México, 1984. 531 pp.

NERICI, Imideo. Metodología de la enseñanza. Ed. Kapelusz, México, 1980. 397 pp.

NEWTON, Charleen. Modelo de Roper Logan Tierney, aplicación práctica. Ed. Masson-salvat. Barcelona, España, 1997. pp. 227.

PEREZ AGUA, G. María y cols. Burnout en Enfermeros del Hospital Virgen de la Salud: Enfermeras de Urgencias vs Enfermeros resto Hospital. En internet:
www.ce.isics.es/servlet/satelite?pagename=excelenciaEnfermraArticulo_EE/pla. México, 2008. 5 pp.

PEREZ, Ramón. Metodología de la investigación científica. Ed. Trillas. México, 1991. 109 pp.

SANDOVAL, Carmen. Síndrome de Burnout en el personal profesional del hospital de yumbel. En internet:

www.agrupacionnacionaldemedicosenetapadedestinacionyformacion

Chile, 2000. 10 pp.

SOSA, O. Evelyn Noelia. Frecuencia de los síntomas del síndrome de burnout en profesionales médicos. En la Revista médica Rosario Rev. Med. Rosario. 73:12-20. Florida, Lexington, 2007. p. 12 – 20.

TAMAYO, Mario. Metodología formal de la investigación científica. Ed. Limusa. México, 1977. pp. 159.

VAZQUEZ CAMACHO, L. La administración de hospitales. Ed. Interamericana. México, 1989. 350 pp.

WEIHRICH, Heinz. Administración una perspectiva global. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México, 1998. 6a ed. 796 pp.

ZORRILLA, Santiago. Introducción a la metodología de la investigación. Ed. Océano. México, 1982. 372 pp.