UNIVERSIDAD

DE

SOTAVENTO A.C.

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ENFERMERIA

“SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL PRIVADO DE ORIZABA, VERACRUZ´¨

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERIA

PRESENTA:

XOCHILT ESMERALDA FRANCISCO GALLEGOS

ASESOR DE TESIS:

M.E. JULIA GABRIELA CASTELLANOS TRUJEQUE.

Orizaba, Veracruz **Marzo 2023.**

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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

Le doy gracias a dios y a la virgen María por darme la oportunidad de haber nacido, de estudiar tan hermosa carrera, de los padres tan maravillosos, de haber conocido a tantas personas que en el camino me han ayudado a avanzar y de la vida que tengo, espero en un futuro con la mano de Dios poder seguir mejorando y ayudando a los pacientes que tenga.

Mi más sincero agradecimiento a mis padres los cuales siempre me han apoyado en el transcurso de mi vida, siendo dos pilares firmes e inquebrantables mostrándome que nada es imposible con disciplina, amabilidad y esfuerzo, estoy muy agradecida por ser su hija y por todo el apoyo que me han brindado sin ustedes no sería nada.

Le agradezco a la maestra Julia Gabriela Castellanos Trujeque su asesoría, la dedicación y su tiempo, fue una excelente guía a lo largo de este proyecto y de los años en los cuales tuve la oportunidad de ser su alumna.

A todos mis familiares y amigos que a lo largo de estos años me han apoyado y enseñado lecciones valiosas de vida, gracias por mostrarme que siempre se puede seguir adelante.

De igual manera doy las gracias a todos mis profesores que han sido una guía para mí a lo largo de todos estos años y por todo el conocimiento impartido.

Índice

Resumen. 1
Introducción… 2
CAPITULO I. ESQUEMA DE LA INVESTIGACION…. 3
1.1 Planteamiento del problema …….3
1.2 Pregunta de investigación ……...5
1.3 Objetivo de la investigación ……..……....5
Objetivo general …….....5
Objetivo específico...……...……...5
CAPITULO II. SINDROME DE BURNOUT…….……..……....6
2.1 Epidemiologia……..…….…….……..…....7
2.3 Fisiopatología del síndrome de Burnout……..……8
2.4 Valores y el síndrome de burnout…….....9
2.5 Satisfacción laboral……...……9
2.6 Discriminación con otros padecimientos…….....10
2.7 Factores del síndrome de burnout……..……...…..12
2.8 Diagnostico……...…….…..14
2.9 Prevención del síndrome de burnout…….....15
2.2.1 Consecuencias…….……..……16
2.2.2 leyes asociadas al trabajo ……18
2.2.3 Modelos teóricos sobre el síndrome de burnout…….....19
CAPITULO III. SINDROME DE BURNOUT ENFERMERIA……...….....21
3.1 Florence Nightingale……...21
3.2 Enfermería…….....……..…22
3.3 Síndrome de burnout y enfermería……....…….……23
3.4 Bienestar psicológico……...……..……...24
3.5 Personal de enfermería con más probabilidades de ser afectado……..24

3.6 Prevención del síndrome de Burnout en enfermería……..……....26
CAPITULO IV. METODOLOGICA……..…….28
4.1 Estructura metodológica……..…...28
4.2 Universo y muestra ……...……..29
4.3 Criterios de selección…….....30
4.4 Hipótesis……..…..31
4.5 Variables y operacionalidad……....31
4.6 Recolección de la información……38
4.7 Análisis de datos……...39
4.8 Consideraciones éticas…….…..39
CAPÍTULO V. RESULTADOS …….41
5.1 Resultados descriptivos ……..…41
Tabla 1 Sexo del personal de enfermería……41
Grafica 1 Sexo del personal de enfermería……..….42
Tabla 2 Estado civil…….……..……....43
Grafica 2 Estado civil …….……..……..…44
Tabla 3 Cansancio emocional……..……45
Grafica 3 Cansancio emocional….…….…..46
Tabla 4 Despersonalización…….…….……47
Grafica 4 Despersonalización……48
Tabla 5 Realización profesional……..….49
Grafica 5 Realización profesional……50
Tabla 6 Síndrome de burnout……..……51

Grafica 6 Síndrome de burnout…….52

Discusión……..53

Conclusiones……..…….55

Sugerencias e impacto del estudio, limitaciones…….….….57

Referencias…….…….…58

Anexos……..……67

RESUMEN

Introducción el objetivo del estudio fue demostrar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital privado.

Metodología dicha investigación es cuantitativa y el diseño es transversal descriptivo contando con 100 licenciados en enfermería, utilizando el Maslach burnout Inventory dicho instrumento consta de 22 items el cual toma en cuenta tres dimisiones Despersonalización, Realización Personal y Cansancio Emocional.

Resultados se utilizó el SPSS en donde se encontró un nivel medio de síndrome de burnout con un 51%, un nivel alto de con el 40 % de Despersonalización, Realización Personal con un nivel bajo del 100%, Cansancio Emocional con un nivel bajo del 52%. Se evidencio que la dimensión más afectada es la despersonalización en donde se encuentra el cambio de actitudes del personal sin embargo la realización personal al no resultó afectada.

Conclusiones en base a los resultados obtenidos en esta investigación se encontró un nivel medio de Síndrome de Burnout con el 51% del total de la población estudiada el cual puede afectar el desempeño del personal de enfermería del hospital privado.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito saber si existe el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital privado en Orizaba, Veracruz los resultados de este estudio permitirán conocer el nivel del síndrome burnout que presenta actualmente cada licenciado en enfermería.

El estrés es un factor clave que daña la salud del trabajador tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refieren que es un proceso de desorden que daña a la persona cuando se presenta una inestabilidad en la adaptación para afrontar condiciones del ambiente profesional que excedan sus capacidades del individuo ya sea por mala organización o horarios laborales extenuantes.

Existen muchas profesiones que pueden verse afectadas pero una de los principales que se debe tomar en cuenta es enfermería la cual tiene como característica primordial el cuidado y la recuperación de la salud, así también como la demanda de un gran esfuerzo mental y físico, por tal motivo el personal de enfermería esta expuesto a diversos factores de riesgo, en su mayoría organizacionales y sobrecarga de trabajo (Calderón et al., 2021).

Si se toma en cuenta los altos niveles de estrés, junto con las exigencias laborales, así como las jornadas extenuantes los cuales son factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout, permanecer mucho tiempo bajo factores de estrés laboral y la ausencia de mecanismos externos e internos que ayuden a habituarse a situaciones en el trabajo, producen como resultado un desgaste que se torna crónico y, a su vez, susceptible de causar enfermedad en el trabajador.

El síndrome de burnout tiene tres principales características que se manifiestan en las personas que lo padecen, los cuales son Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Profesional ocasionando consecuencias graves como el ausentismo laboral, la insatisfacción laboral y sobretodo el hecho de que pueden poner en riesgo el bienestar del paciente. (Vidotti et al., 2019).

CAPÍTULO I. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En el ambiente laboral existen diversos riesgos psicosociales que afectan la estabilidad del trabajador, uno de los trastornos más perjudiciales es el Síndrome de Burnout el cual es entendido como un estado emocional crónico que se genera a raíz de estar en constante estrés que conduce a un cansancio y distanciamiento emocional del trabajo, (Salgado & Lería, 2020).

Entre sus principales características se encuentra la Despersonalización, el Agotamiento Emocional, así como la baja Realización Personal ocasionando problemas tanto en lo laboral como en la vida personal en el 2019 la onceava revisión de la clasificación internacional de enfermedades publicada por la organización mundial de la salud, (OMS) reconoció al burnout como un ¨fenómeno ocupacional¨ (Yem et al., 2019).

El Síndrome de Burnout se presenta en diversas áreas profesionales en las cuales las personas tengan que estar en un constante estrés, el personal de enfermería es uno de los principales trabajos que tienen actividades complejas en donde la vida del paciente se encuentra en riesgo y su principal función es el cuidar.

El personal de enfermería tiene una implicación emocional alta debido a que son los principales encargados de estar al pendiente de los enfermos y esto los lleva a ver el sufrimiento, dolor, angustia, miedo, preocupación y enojo del enfermo al no poderse curar, así también como conflictos con el familiar del paciente. (Gómez, M. (2020).

Las funciones de la enfermera son múltiples teniendo una extenuante demanda por parte de la sociedad y existen diversos factores en el ámbito hospitalario que pueden favorecer la aparición de este síndrome los factores de riesgo más significativos son las condiciones laborales, la malo organización, insatisfacción laboral, acoso, bajo salario, sobrecarga laboral, mala relación con compañeros de trabajo. (Muñoz, 2019).

El síndrome de burnout es considerado un riesgo para el personal de enfermería, debido a que las manifestación de dicha patología van aumentando gradualmente iniciando por un cansancio leve, falta de energía a esto se le suman las extenuantes jornadas de trabajo, de no ser tratado a tiempo y los problemas incrementan la frustración, el agotamiento emocional, al grado de tener ausentismo laboral, pudiendo llegar a la renuncia del trabajador. (Réndon et al., 2020).

México era considerado uno de los países con más fatiga por estrés laboral se encontraban con el 75% de la población la cual sufrían dicha condición, el instituto Mexicano del Seguro Social (IMS) Menciono que supera al china el cual cuenta con el 73% y estados unidos con el 59%, dichas cifras fueron hechas antes de la pandemia (Juárez, 2022).

1.2 Pregunta de investigación

¿Existe el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital privado?

1.3 Objetivos de la investigación:

General

Identificar el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital privado

Específicos

Medir el nivel de síndrome de burnout que presenta el personal de enfermería en un hospital privado.

Demostrar si el cansancio emocional afecta la relación paciente enfermero

Describir el grado de realización personal en el personal de enfermería

CAPÍTULO II. SINDROME DE BURNOUT

. Durante la década de los años 70 el Síndrome de Burnout comenzó a ser investigado y definido por diversos autores ente ellos el psiquiatra Freudenberger quien menciono que es un desgaste profesional causado por un excedente de demandas. Mientras que la psicóloga Cristina Maslach lo conceptualizaría como un agotamiento emocional, despersonalización, y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse como consecuencia de la exposición continúa a estresores laborales. (Tabares et al., 2020).

El Síndrome de Burnout se puede considerar como un agotamiento emocional y su manifestación puede presentarse mediante una fatiga física y psicológica, despersonalización en donde la persona muestra actitudes frías, negativas, que incluso pueden ir dirigidas a las personas a las cuales les está brindando su trabajo, baja realización personal donde la persona siente desilusión en cuanto a su vida, poca autoestima y sensación de fracaso (Gutiérrez & Herrera, 2018).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2000, declaro al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral y en el año 2019 lo declara como una enfermedad profesional describiéndolo como un trastorno que compromete de manera emocional y psicológica a los trabajadores, dando como resultado un ambiente de estrés y ansiedad.

El Síndrome de Burnout y sus características se presentan en diversas profesiones pero las que principalmente tienen mayor riesgo de padecerlo es en Los trabajos con mayores demandas emocionales generando mayor estrés, así mismo se relaciona más con el personal de salud ya que tienen una sobrecarga laboral y contacto con pacientes junto con diversas enfermedades (Baird & Saltos, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2014, menciona que la salud laboral es un área de conocimiento orientada a la seguridad, bienestar físico y mental de los empleados en una forma integral. Se busca que exista una prevención y así evitar posibles daños al trabajador. (Sánchez, 2020).

La calidad laboral tiene varios objetivos que se deben tomar en cuenta entre los cuales son mantener el confort físico, cognoscitivo, y colectivo de los trabajadores esto quiere decir que se debe tener un área limpia de trabajo con el suficiente espacio, brindar información precisa y un buen entendimiento con los compañeros de trabajo, el segundo es proteger a sus empleados evitando que exista un ambiente negativo, el tercero es mantener un entorno laboral adecuado tomando en cuenta las necesidades del trabajador, y por ultimo adaptar las características de cada trabajador a las actividades que va a realizar en su trabajo. (Sánchez, 2020).

Epidemiologia

Para presentar el Síndrome de Burnout se debe tomar en cuenta varios factores como por ejemplo en la profesión que la persona desempeñe junto con las condiciones laborales en las que se encuentre inmerso, junto con la percepción de sí mismo, así como su realización personal y profesional.

El Síndrome de Burnout es mucho más común en personas que trabajan en el área de la salud ya que constantemente están con personas enfermas ocasionando un estrés psicológico, físico y emocional en el personal de enfermería de los estados unidos del 30- 40% sufren burnout frente a un 10 15 % del total de la población. A nivel mundial varia de un 20% a 40% que se ve afectado para México un estudio demostró que el 30%del personal de enfermería presenta dicho síndrome (Sarmiento, 2019).

Fisiopatología del síndrome de burnout

El concepto reside en el estrés el cual es considerado como un efecto grave sin embargo depende de cómo y cuando aparezca ya que también es considerado como una respuesta de adaptación al entorno que protege la conservación de la especie, el estilo actual de vida de cada persona tiene diversos factores que pueden generarle estrés, al mencionar el trabajo se desglosan muchas actividades las cueles son generativas de estrés laboral.

El estresor genera una información que es percibida por el talamó (forma parte del sistema nervioso central cumpliendo la función de procesar la información sensorial y motora), posteriormente a esto se activa el cortex perofrontal (el cual está asociado a funciones de compresión y toma de decisiones), asociado al sistema límbico (realiza la comparación entre antiguas y nuevas experiencias), para así logar tener una respuesta que llegue al organismo, con la activación del hipotálamo e hipófisis los cueles se encara de brindar una respuesta ante el estresor.

También existen tres fases de adaptación frente al estrés la primera es la de alerta en donde el organismo empieza a buscar una respuesta inmediata aumentado la respuesta cardiaca y estado de vigilancia por si necesita defenderse, en segundo lugar está la defensa la cual inicia en acción solo si la respuesta estresante dura mucho tiempo en la cual el cuerpo la adrenalina aporta mayor cantidad de energía al organismo y el cortisol el cual se encarga de mantener los niveles de la glucosa normales se eleva al no poderse resolver con mencionadas fases entra una tercera, la cual es la de agotamiento el organismo se colapsa ante sus propias respuestas, las hormonas declive su eficacia ocasionando un daño negativo a la persona. (Lovo, 2020).

Valores y el Síndrome de Burnout

Los valores son importantes para todo ser humano ya que son concebidos como reguladores de cada individuo motivando a la persona a realizar acciones de la mejor manera posible, la teoría de los valores humanos básico, desarrollada por el psicólogo social S. Schwartz es una de las más utilizadas incluyendo en varios estudios que los valores tienen relación con el burnout, dicha teoría da la definición para diez tipos de valores las cuales expresan diversas metas

Autodirección en la toma de decisiones, estimulación la cual se menciona como buscar desafíos de la vida, henonismo en donde la gratificación personal es lo más importante, poder para tener el dominio sobre las situaciones que se presenten junto con el control para manejar los recursos presentes, seguridad tener una estabilidad en la sociedad, conformidad evitando las acciones que puedan causarle mal a otras personas, tradición respeto a las creencia de los demás, benevolencia buscar el bien para los demás, universalismo protección hacia otras personas junto con la tolerancia. Así como ya se mencionaron dichos valores los cuales tiene relación con el desarrollo del burnout (Campos et al., 2021)

Satisfacción laboral

La Satisfacción Laboral (SL), se considera una recompensa que recibe el profesional adecuada al trabajo realizado sin embargo al no tener suficiente remuneración y poco reconocimiento se genera la insatisfacción laboral, teniendo relación con el burnout ya que tiene un efecto significativo en la calidad asistencial y el desarrollo del trabajo. (Yslado et al, 2019).

Al hablar de satisfacción laboral se debe tomar en cuenta que el personal de salud día con día ve situaciones desgastantes es un grupo que tiene mayor vulnerabilidad, ocasionándoles un desgaste en la calidad de servicios que brindan, el Síndrome de Burnout aparece debido a un desajuste entre las características de la persona y la organización la sobrecarga de trabajo en donde es demasiado para un solo individuo, la falta de control debido a que muchas veces el profesional no puede tomar solo sus decisiones necesita la aprobación de alguien con mayor

jerarquía, económicos en donde no es la suficiente paga, la equidad donde son tratados de manera diferente o de manera hostil y los valores ya que el personal de salud se ve afectado entre lo que quiere hacer y lo que tiene que hacer(Vasquez et al.,2019).

Salud mental en enfermería

El modelo de recuperación de la salud mental de (Tilda Model) sus principales referentes teóricos son phil Barker y Poppy Buchanan- Barker, esta teoría orienta a un proceso de recuperación el cual se logra a través de la escucha y el dialogo menciona la importación de dejar a un lado los síntomas causados por la enfermedad y centrarse analizando la crisis que se presenta en la persona para poder continuar con una recuperación integral (Zaraza & Contreras, 2021).

Discriminación con otros padecimientos

Ansiedad

Considerada como un mecanismo de protección y adaptación, el cual es necesario para la vida humana ya que se presenta como estímulos de respuesta antes ciertas situaciones, se considera fundamental para el buen funcionamiento y desarrollo del ser humano, pero a la vez si la respuesta se prolonga por demasiado tiempo, sin ningún estímulo presente se puede convertir en un estado patológico (Pego et al., 2018).

Depresión

Se presenta un estado de tristeza, sentimientos de culpa, perdida de placer por las actividades que antes se realizaban, apatía, fatiga, disminución de la energía, la persona que la padece puede presentar de manera fisiológica en alteraciones del sueño, inestabilidad, palpitaciones y en cuanto a lo psicológico se presenta en conductas nerviosas, desanimo o pensamientos suicidas.(Fernandez et al., 2018).

Acoso laboral

También es conocido como Mobbing el cual a la fecha está afectado mucho más a los trabajadores las empresas tanto públicas como privadas, en la búsqueda de aumentar sus utilidades descuidan a los trabajadores ocasionando un ambiente de hostilidad logrando que aquellos trabajadores más sensibles tenga trastornos emociones.

El acoso ocasiona enfermedades en los trabajadores, cambios en el carácter ocasionándole sentimientos de culpa, apatía, molestia, comienzan a ser más violentos, el abuso de poder que se imparte por aquellos con un rango de jerarquía superior ocasiona múltiples molestias al acosado (Ochoa et al., 2021).

El acoso laboral ocasiona que el trabajador al este más expuesto en un ambiente donde es víctima de amenas, ocasionándole un agotamiento físico, mayores niveles de desgaste emocional y despersonalización, dificultad a la hora de realizar sus actividades, quien sufre violencia laboral tiene más probabilidades de desarrollar síndrome de burnout (Dos Santos et al., 2022).

Factores del Síndrome de burnout

Existen muchos factores desencadenantes de Síndrome de Burnout los cuales juegan un papel fundamental ya que elevan el nivel de estrés en un trabajador el cuestionario desarrollado por Gil- Monte consta de cuatro dimensiones los cuales son la baja ilusión por el trabajo, alto desgaste psíquico, alta indolencia donde se presentan actitudes negativas, y por último la culpa el Síndrome de Burnout es el desarrollo de una perdida de interés significativa por el trabajo que se realiza junto con la falta de interés hacia el cliente (Ortiz et al ., 2019).

Los factores de riesgo

Hacen referencia a las condiciones o formas de vida laboral que ponen en riesgo la salud física de una persona, esto puede desencadenar un estrés al realizar ciertas actividades ya sea por no contar con las medidas de seguridad necesarias o por los daños a la salud, que se pueden generar a largo o corto plazo al relacionarlo con el síndrome de burnout se convierten en factores de riesgo que pueden generar un estrés en la persona, existen varios factores de riesgo los cuales se mostraran a continuación.

Personales

En el cual la edad es considerada una predisposición a tener el síndrome ya que a mayor edad mayores probabilidades existen de padecerlo, también las mujeres tiene más altas probabilidades de padecer dicho síndrome ya que entre el trabajo, los quehaceres de la casa, hijos, y demás responsabilidades ocasionan un ambiente altamente estresante.

Motivacionales

El hecho de laborar en una empresa y esperar tener el recurso suficiente para mostrar sus habilidades e incentivos para que este puede tener un correcto desempeño laboral, todo trabajador busca sentirse autosuficiente y competente en su trabajo el hecho de que la empresa le brinde dicha motivación, confianza y

oportunidades de desarrollo, logra una protección frente al burnout pero por el contrario de no brindarle lo anterior mente mencionado ocasiona que el trabajador sea vulnerable ocasionado que se convierta en un factor de riesgo a dicha patología.

Profesionales

Tener jornadas largas de trabajo sin descanso o sin la suficiente remuneración económica, una carga de trabajo en donde tenga una mala distribución en las labores por realizar, la mala comunicación con el equipo de trabajo, vuelve difícil el desenvolvimiento del profesional, el deficiente trabajo en equipo, la mala organización de jerarquías.

Ambientales

Etapas de la vida que la persona se ve obligada a enfrentar como un matrimonio, divorcio, cambios de vivienda, separación de los padres, cambios en las amistades, cambios en los roles de vida de ser hija a madre y después a abuela, cambio en el puesto de trabajo, menores o ninguna salida social, tener más responsabilidades.(Jiménez, 2022)

Síntomas

Son considerados alteraciones en el organismo de la persona que no son observables, sin embargo son indicadores de que algo está mal en la salud, y pueden ser utilizados para detectar la afección que daña al paciente, en el Síndrome de Burnout es común presentar ciertos síntomas que afectan la calidad de vida, que al no ser tratados pueden llegar a presentarse de manera exponencial.

La irritabilidad en la cual la persona reacciona con un temperamento de enojo, cuadros de ansiedad en donde la persona puede presentar sudoración y nerviosismo, episodios depresivos en los cuales siente una extrema tristeza, deterioro de la capacidad de toma de decisiones, incluso la persona puede presentar adicciones a ciertas sustancias como la cafeína o el alcohol.

Los síntomas somáticos también incluyen cefalea (dolor de cabeza), taquicardia (cardiaco acelerado), trastornos del sueño, problemas intestinales por

ejemplo cuadros diarreicos, lumbalgias (dolor en la región lumbar haciendo referencia a la parte baja de la espalda y cintura). (Santaella, 2022).

También existen tres componentes fundamentales a tomar en cuenta entre ellos se encuentra el cansancio emocional en donde la persona fatiga, falta de energía al realizar las actividades que con el paso de los días se hace más evidente, la despersonalización considerado como un mecanismo de protección ante el sentimiento de frustración ocasionando que se vuelva más duro con la gente, y por último el abandono a la realización personal logrado que la persona que antes tenía interés por subir de puesto o tener reconocimiento le deje de interesar el trabajo.

Manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout se componen de cuatro, el nivel leve donde la persona presenta quejas y cansancio, el segundo nivel considerado como medio o moderado, la negatividad se hace presente en la persona, el tercer nivel considerado como grave donde se presentan faltas al trabajo, dependencia a fármacos y en el último nivel donde se presentan cuadros psiquiátricos autolesiones e incluso el suicidio (Lucero, 2022).

Diagnostico

El Maslach burnout Inventory (MBI) es uno de los modelos más usados y aceptados desarrollado por Maslach, Jackson y Leiter cuenta con 22 items considerado como una herramienta fundamental para detectar el Síndrome de Burnout en profesionales médicos, enfermeros, docentes, cuenta con tres dimensiones .

Agotamiento Emocional en donde la persona tiene dificultad para afrontar los retos que se presentan en su área de trabajo ocasionado que se sienta incapaz de poderlos resolver obteniendo un agotamiento físico y emocional, cuando el trabajador termina su jornada de trabajo se siente agotado así también como una baja tolerancia.

Realización Personal el sentimiento de fracaso al desempeñarse, sintiéndose al límite de sus posibilidades, pensando que pudo haberlo hecho mejor y

autocriticándose por la deficiencia de las acciones que realizo, obteniendo una perdida en su autoestima junto con una sensación de frustración.

Despersonalización endurecimiento, alejamiento emocional que evita una apropiada comunicación entre los compañeros de trabajo así también como para los clientes los cuales empiezan a ser tratados como objetos y no como personas logrando una disminución en la realización de su labor (Llanos, 2019).

Otro cuestionario para evaluar el síndrome de burnout es el que creo Gil-Monte el cual menciona cuatro dimensiones la primera es la baja ilusión por el trabajo deseo que la persona tiene al querer lograr sus metas, en segundo lugar está el alto desgaste psíquico abarca el deterioro físico y emocional que enfrenta la persona, en tercer lugar está la alta indolencia en donde la persona presenta actitudes negativas y por último la culpa en donde la persona se siente culpable por actitudes anteriores (Brito, 2019).

Prevención del síndrome de burnout

Las medidas de prevención son un conjunto de acciones que la persona puede realizar en su vida para prevenir o reducir el Síndrome de Burnout, en este caso se debe buscar la manera de mejorar su ambiente y las condiciones de trabajo ya que son los principales factores desencadenantes de dicho síndrome.

Uno de los principales métodos de prevención es trabajo en equipo al igual que una cordial relación laboral con los mismos, división de trabajo igualitario, mejorar el ambiente laboral para que sea agradable y todos puedan tener un mejor desempeño, desarrollar una buena comunicación, brindar oportunidades de capacitación al personal, oportunidades para tener reconocimiento de su labor.

Incentivos pudiendo ser económicos, materiales necesarios tanto de protección para el personal que labora así como para la realización de las acciones, que la empresa donde se labore demuestre el interés que tiene hacia sus

empleados, el hecho de brindarles información acerca de que es el Síndrome de Burnout y de ser necesario bríndales terapia con el fin de evitar el estrés generado por el trabajo. (Santaella, 2022).

Existen diversas estrategias que pueden ser de ayuda para reducir o evitar el Síndrome de Burnout entre las cuales están las estrategias individuales, al realizar ejercicio físico actúa como relajante aparte de que ayuda a mantener activo tanto el cuerpo como el cerebro, técnicas de relajación o ejercicios respiratorios ayudan a mantener la calma en situaciones de estrés, actividades de ocio en tiempo libre igual son de gran ayuda

Otras estrategias son las sociales las cuales ayudan a tener una red de apoyo ante alguna situación el apoyo emocional, actividades con otras personas que tengan gustos similares, escucha y comunicación efectiva entre compañeros de trabajo, realizar actividades recreativas que aumenten el autoestima de la persona (Lozada, Y et al., 2021)

Consecuencias del Síndrome de Burnout

Son consideradas las afecciones que permanecerán en la persona por tiempo indefinido, debido a cierta enfermedad las cuales con un debido tratamiento se pueden quitar o controlar dependiendo de la gravedad en este caso al hablar del síndrome de burnout las consecuencias son las siguientes

Bajo rendimiento en el trabajo ocasionando disgusto entre el trabajador y el personal, faltas al trabajo la persona se ausenta durante varios días debido a que no encuentra incentivos suficientes para presentarse, puede existir un riesgo mayor en accidentes de trabajo que pueden dañar la vida del trabajador así como la de los beneficiarios de su trabajo.

Otras consecuencias para el individuo disminución en la concentración, algún síndrome metabólico por decir algún ejemplos como anorexia (se puede hablar del hecho de no comer), comer en exceso debido al estrés que presentan, adicciones al tabaco o alcoholismo los cuales son difíciles de controlar, al igual que ciertas

adicciones a medicamentos, también pueden desarrollar trastornos psiquiátricos como depresión ocasionado que sea más difícil la recuperación completa de la persona.

La importancia de tratar el Síndrome de Burnout desde un principio es de vital importancia para evitar llegar a tener unas consecuencias invalidantes, que pueden ocasionar daños tanto a la empresa donde se labora como al trabajador y a los clientes, el hecho de darle la importancia necesaria a dicho síndrome es fundamental para evitar llegar a consecuencias catastróficas (Santaella, 2022).

El Síndrome de Burnout igual puede desembocar diversas patologías que están asociados las cuales se dividen en tres grupos los primeros son los síntomas físicos en donde principalmente aparecen enfermedades como la hipertensión arterial o alteraciones gastrointestinales debido a que su cuerpo siempre se encuentra en estado de alerta puede iniciar con periodos cortos de taquicardia. El segundo grupo en donde se presentan los síntomas emocionales de la persona como cuadros de ansiedad, depresión, frustración, auto desprecio, y por ultimo síntomas conductuales donde existe una conducta de alejamiento de las demás personas. (Barquín & Gomis, 2019).

Leyes asociadas al trabajo

La leyes son normas que protegen al ser humano en cuanto a su desarrollo laboral, previniéndole daños y ayudando a que reciba un trato justo y digno así también cuenta con obligaciones para el trabajador que ayudan a regular el desenvolvimiento en su trabajo, para que este sea eficiente y trate a sus clientes con respeto y dignidad, en si son derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y empresas.

Existe la Ley Federal del Trabajo la cual rige las relaciones laborales en su artículo dos hace mención a propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales en los cuales tengan equidad entre todos los trabajadores. El articulo tres que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta en este artículo se evita la discriminación hacia ciertos grupos étnicos y se fomenta el respeto a todos los trabajos evitando el hostigamiento, acoso sexual , el artículo 132 que habla de las obligaciones de los patrones en donde establece que deben pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones, cumplir con la seguridad del trabajado y mantener un ambiente favorable para el trabajador como en el artículo 134 en donde se mencionan las obligaciones del trabajador en donde debe cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que sean aplicables(Ley federal del trabajo, 2022).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo cinco menciona ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Esto hace referencia a que la persona podrá tener su propio negocio o trabajar para cierta empresa sin ningún problema siempre y cuando se cumpla con los requerimientos de la misma institución donde se va a laboral y sean ilícitos, nadie está obligado a trabajar sin una justa remuneración.(Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022).

La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS- 2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención la cual establece los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, se

encarga de analizar las características de las condiciones de trabajo que pueden llegar a afectar la salud psicológica y física de la persona que laboral (secretaria del trabajo y prevención social, 2019).

Modelos teóricos sobre el Síndrome de burnout

Diversos autores han intentado explicar mediante sus modelos el desarrollo del burnout sin embargo depende de cada persona y condiciones tanto físicas como psicológicas entre otros factores a tomar en cuenta, por eso cada modelo puede empatizar más con unas personas que con otras, ya que ninguno es completamente satisfactorio más bien ayudan a la persona a comprender de mejor manera el Síndrome de Burnout.

Modelo de Edelwich y Brodsky

Edelwich y Brodsky en 1980 ¨mencionan que el Síndrome de Burnout es una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito como resultado de las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales ellos desarrollaron un modelo el cual tiene cuatro fases previas al desarrollo del burnout.

Entusiasmo donde el trabajador se siente pleno con su trabajo está lleno de idealismos y expectativas por cumplir. Estancamiento aparece cuando las metas planteadas no son logradas a pesar del duro esfuerzo, la persona se empieza a cuestionar si el trabajo que hace vale la pena. Frustración las acciones realizadas por el trabajador no es tomado en cuenta por parte de sus clientes. Apatía empieza una conducta evitativa tanto con su cliente como con sus compañeros de trabajo

Modelo de Cherniss 1980

Es un modelo que cuenta con tres diferentes dimensiones de respuesta en base a las características, actitudes individuales y laborales las cuales son: desequilibrio entre las demandas y los recursos donde la persona puede experimentar estrés relacionados al ambiente de trabajo, liderazgo y clientes, el segundo es la tensión psicofísica respuesta de la persona a los factores estresores

ya que estos pueden predisponer a un aumento o disminución del estrés, el tercero son los cambios conductuales donde la forma de ser de la persona hacia las metas e indiferencia emocional.

Modelo tridimensional de burnout

Dicho modelo es creado en 1981 por Maslach y Jackson en el cual mencionan que para que estar burnout como primer factor se debe empezar por el agotamiento emocional para que continúe con la despersonalización y así por último la baja realización. En 1981 Maslach y Jackson desarrollaron el MBI dicho cuestionario mide el burnout mediante tres escalas.

Modelo de Leiter

En el cual se menciona que primero el Cansancio Emocional (CE) se hace presente ante diversos sucesos negativos, posteriormente la Despersonalización en el individuo donde se presentara como desanimado y a lo último la Realización Personal (RP) donde la persona presentara un desinterés hacia su trabajo ya que este autor plantea que todas las dimensiones afecta al desencadenamiento del burnout. (Foronda., Et al 2018).

CAPITULO III. SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMERIA

Florence Nightingale

Nació el 12 de mayo de 1820 fue una mujer que creció en Inglaterra, contaba con una buena familia bien acomodada, lo cual le sirvió para que fuera instruida en diversas materias las cuales son matemáticas, física y religión, al cumplir los 23 años decidió que quería ser enfermera recibiendo un no por respuesta ya que en ese momento la enfermería era ejercida por mujeres humildes y de baja reputación, al conocer la existencia de la iglesia católica la cual tenía órdenes en donde se les encargaba el trabajo social con los pobres de la cual formo parte.

Durante sus viajes y al tener interés por el cuidado empezó a escribir notas en donde plasmaba lo que se le realizaba a los pacientes en diversos hospitales, en el año de 1853 se desarrolló la guerra de Crimea observo que en los hospitales las condiciones eran deficientes los cuales estaban a cargo de soldados ingleses y no contaban con el servicio de enfermería, ella se dio cuenta que la principal causa de muerte era por enfermedades infecciosas gran parte por la falta de higiene, el número de soldados rebasaba el espacio del hospital, no había agua potable, las instalaciones estaban sucias, se decidió que 38 mujeres voluntaria instruidas por Nightingale, crearon el servicio de cocina donde se les daba una alimentación adecuada, la lavandería donde se desinfectaba la ropa, además de que con su propio salario compraron camisas a los soldados logrando reducir significativamente la tasa de enfermo

Florence creo el diagrama rosa también conocido como diagrama del área polar que contaba con tres variables el tiempo, el número de muertes y causa de muerte, así logro demostrar que la higiene era fundamental en las instituciones sanitarias Nightingale es consideran una pionera en enfermería, al enfermería contemporánea se remonta al año de 1860 cuando Florence funda una escuela de enfermería en el hospital St. Thomas en Londres. Nightingale consiguió que la enfermería se relevante, así también extendió el concepto de cuidado al paciente. (Almeida et al., 2021).

Componentes esenciales de la teoría de Florence Nightingale

Florence Nightingale mencionaba diversos conceptos que separaban específicamente el medio del paciente de los aspectos físico, emocionales o sociales, mencionando que todo lo mencionado formaba parte del entorno del paciente, Florence creía que para tener una apropiada atención sanitaria era indispensable contar con un entorno saludable así mencionado su teoría de los cinco componentes esenciales para la salud ambiental ella pensaba que el aire puro, agua pura, alcantarillado eficaz, limpieza y luz eran vitales para la pronta recuperación del paciente manteniendo su vigencia en la actualidad

Ventilación en donde afirmaba donde una de las principales preocupaciones de Florence era mantener el aire lo más puro posible para el paciente, la luz la consideraba como una necesidad específica para la recuperación de paciente, la limpieza esto hacía referencia tanto al entorno como al paciente y la enfermera, mencionando que en un entono donde los pisos, paredes, sabanas sucias propiciaban infecciones, defendía la idea de bañar todos los días a cada paciente y el hecho de que existiera un sistema de alcantarillado, así como la limpieza de la ropa y el lavado de las manos.

Ella incluyo conceptos como el de la tranquilidad ya que esto favorecía a una pronta recuperación, dieta así como los horarios de comida y lo que le ocasionaban al paciente, menciono el cómo medir la temperatura corporal mediante la palpación de las extremidades, también menciono la importancia de la gestión de la enfermería en donde se encargaría del control del entorno físico y administrativo donde se encargaba la enfermería de proteger al paciente de posibles daños físicos y psicológicos (Denis, 2021).

Enfermería

Es conocida como una disciplina que brinda el cuidado al paciente destacándose como una ciencia y arte que busca mejorar la calidad de vida de las personas que están a su cuidado, buscando siempre la mejora desempeñado un papel fundamental en el equipo de salud (Benitez, 2020).

Síndrome de burnout y enfermería

El Síndrome de Burnout es considerado una respuesta del organismo ante el estrés laboral crónico que ocasiona sentimientos negativos hacia su trabajo, falta de motivación para realizar sus actividades, este síndrome está mucho más presente en profesionales del área de la salud.

Uno de los principales grupos que está en riesgo de padecer el Síndrome de Burnout es el profesional de enfermería, ya que las condiciones laborales no siempre son las más adecuadas, el riesgo de contagiarse de alguna enfermedad está presente en la enfermería durante todos los días al no tener recursos suficientes de protección, las jornadas largas a las que se enfrenta, la baja remuneración, sobrecarga de trabajo, mala comunicación con su mismo equipo de trabajo, las continuas demandas de los familiares del paciente, las situaciones críticas a las que se enfrenta diariamente, todos estos factores pueden causar daño al personal de enfermería. (Rendón et al., 2020).

En los hospitales los trabajadores experimentan un estrés psicológico, al estar frente a situaciones de vida y muerte la labor del profesional sanitario su vuelve agobiante ocasionando un agotamiento físico y mental así como el Síndrome de Burnout también se pueden desencadenar otras patologías como depresión, cuadros de ansiedad, en la actualidad es importante tener en cuenta ya que dicha patología no solo afecta a la persona que lo padece sino también afecta la calidad que se le brinda a los pacientes (Córdoba, 2022).

Tomando en cuenta los turnos a los que se expone la enfermera, la poca actividad física y malos hábitos alimenticios junto con el estrés y el agotamiento se menciona en un estudio que esto tendría relación con el sobrepeso ya que al permanecer inactivo debido al agotamiento generado por el estrés crónico da origen a la acumulación de grasa corporal (Chico, 2019).

Bienestar psicológico

Existe seis componentes que mencionaron Pyff y Keyes en 1995 en donde las evaluaciones positivas del sí mismo y de la vida pasada, autoaceptación; un sentido de crecimiento continuo y desarrollo como persona, crecimiento personal; creencia de que la vida propia tiene un propósito y significado, propósito de vida; poseer relaciones de calidad con otros, relaciones positivas con otros; la capacidad de manejar de manera efectiva la vida propia y el medio que le rodea, dominio del medio; y un sentido de autodeterminación, autonomía.

El bienestar psicológico está ampliamente relacionado al Síndrome de Burnout si el personal sanitario presenta depresión, ansiedad, mala calidad de vida y es más propenso a cometer errores durante su jornada laboral ocasionándole problemas y con ellos un mal ambiente laboral, ocasionando que la persona tenga ausencias en el trabajo, pero mientras exista un bienestar mental se convierte en un protector frente al Síndrome de Burnout, entre las acciones a realizar para tener un bienestar psicológico se encuentra tiempo de ocio, red de apoyo emocional de familia y amigos, así como unas estrategias de relajación (García et al., 2022).

El personal que más probabilidades tiene de ser afectado

La mujer es mucho más susceptible a tener Agotamiento Emocional en donde se siente cansada y se ve reflejado en su actuar diario, mientras que por otro lado los hombres tienden a desarrollar actitudes de indiferencia hacia las personas con las que labora y cuida. Existe más probabilidad de que el desgaste se presente en personas que pasen por edades de 35 a 54 años de edad.

También se menciona que puede presentarse comúnmente en profesionales de salud que laboren en varios hospitales al mismo tiempo, para los que realizan su servicio o práctica en edades mucho más jóvenes también pueden verse afectados. El no contar con los recursos necesarios para atender a los pacientes junto con la sobrecarga laboral en donde se tiene que atender a varios pacientes en un mismo turno son los que más pueden presentar burnout. (Romero., et al 2021)

Síndrome de Burnout en las diversas áreas de un hospital

En los hospitales existe el sistema rotatorio en donde cada determinado tiempo cambian de área a los enfermeros, en dichas ocasiones la costumbre por un servicio en particular los hace no estar motivados para cambiar de área, también porque en cada servicio existen diversas necesidades que el personal debe cubrir y esto puede generar estrés debido al constante cambio, a continuación se mencionan unas áreas de trabajo del personal de enfermería

Enfermería cuidados neonatales

La unidad de cuidados intensivos también conocida como (UCIN), es un área altamente especializada donde se tiene en observación al recién nacido los cuales están gravemente enfermos, por lo cual requieren un mayor cuidado, mayor conocimiento en las técnicas y procedimientos debiendo ser un profesional altamente competente para estar en dicho servicio dichos factores a la larga pueden generar estrés y desgaste en el profesional de enfermería (Rodríguez et al., 2020).

Enfermería en unidad de hemodiálisis

La hemodiálisis es un tratamiento que ayuda a la filtración de toxinas que se encuentren en la sangre con el fin de limpiarla y devolverla al cuerpo cumpliendo la función del riñón, para su realización es necesario saber manejar el dializador mediante el cual será filtrada la sangre, la enfermera está a cargo del paciente durante dicho proceso, sin embargo se puede volver complicado ya que el profesional debe educar en donde explica el procedimiento y para que se realiza, ayudar emocionalmente al paciente, así como el orientar, vigilar, cuidar el enfermero debe desarrollar una relación terapéutica con cada uno de sus pacientes.

Las condiciones de trabajo son un factor de vital importancia si cuentan con los recursos necesarios no solo materiales si no también humanos debido a la demanda de pacientes que se presentan para su hemodiálisis, así igual la importancia de los turnos que manejan todo esto genera en el profesional estrés, sentimiento de impotencia, las enfermeras de esta área experimentan un desgaste

emocional debido a todas las exigencias que cumple durante su turno. (Partida et al., 2019).

Enfermería en área covid

Dicha enfermedad es nueva ya que no se había presentado en personas, desde que se notificó en 2019 inicio una pandemia que en poco tiempo cobro la vida de muchas personas, la enfermera esta en primera línea en cuanto atención al paciente por lo tanto se crearon áreas de covid que separen a los pacientes, para evitar contagiar a más personas pero para logarlo se necesitó de un equipo multidisciplinario que incluye a enfermería, a las cuales se les brinda los recursos necesarios para evitar el contagio, sin embargo al estar con un equipo de protección durante su jornada laboral, el no poder quitarse el cubre bocas, pasar horas sin comer y la deshidratación, así como las muertes de los pacientes generan mucho estrés en el personal de enfermería pudiendo desencadenar el síndrome de Burnout (Sanchez et al., 2021).

Prevención del Síndrome de Burnout en enfermería

Son acciones encaminadas a la protección con la finalidad de evitar el Síndrome de Burnout una de las principales es la resilencia ya que se considera como la capacidad de afrontar adversidades transformándolas en sucesos positivos o de fortaleza la enfermería debe tener resilencia para enfrentarse y adaptarse a su entorno laboral.

El empoderamiento también es considerado como protector, la enfermera debe llenarse de nuevos conocimientos ya que esto le favorece a su aprendizaje y tener una mejor respuesta ante las diversas enfermedades, así también como a mejorar sus habilidades técnicas y aspiración a un puesto más alto.

Tener un correcto liderazgo así como una justa división de trabajo uno de los factores estresantes es la sobrecarga laboral pero al existir una división equitativa puede ayudar a mejorar la eficiencia del personal de enfermería así como también se evitan conflictos entre los mismos colegas con respecto a las acciones a realizar.

Al igual que tener un buen líder que me permita la expresión de ideas y que estas puedan ser tomadas en cuenta (Morales., et al 2021).

Monitorizar la salud mental realizar evaluaciones psicológicas con el fin de detectar algún problema y poner en marcha una solución, solicitar ayuda a profesionales del área en caso de tener angustia, ansiedad y realizar capacitaciones acerca de la importancia que tiene el cuidado mental.

Entorno laboral mantener una comunicación efectiva con el personal salud, estar enterado de los procedimientos a realizar, tener un buena relación con los compañeros. Así como trabajo en equipo es de igual manera fundamental para el estado de ánimo de la enfermera, fomentar un tiempo en el cual puedan entablar una conversación.

El turno de trabajo debe estar distribuido de manera equitativa sin favoritismos, la creación de grupos de apoyo laboral donde el personal de enfermería pueda aclarar alguna duda que tenga, mejorar la planificación y ejecución de las acciones a realizar de esta manera se logra reducir los problemas por una mala planificación del trabajo (Caballo,. et al 2021).

La inteligencia emocional es fundamental ya que esta se considera como una capacidad para manejar las emociones así como las de los demás logrando utilizar la información para organizar las emociones y acciones de uno mismo de esta manera ayuda a la enfermera en la toma de decisiones de una manera más eficaz (Lampreía., et al 2019).

CAPÍTULO IV. METODOLOGIA

4.1 Estructura metodológica

a) Enfoque de la investigación: Cuantitativo

Son fenómenos que son medibles y se les puede asignar un número, mediante la utilización de alguna técnica estadística el análisis de los datos obtenidos, en los propósitos se tiene como principal descripción, explicación, control objetivo de causas y predicción de ocurrencia ayudando a fundamentar conclusiones rigurosas a partir de la métrica y la cuantificación (Sanchéz, 2019).

b) Alcance de la investigación: Descriptivo

Características fundamentales de conjuntos semejantes de fenómenos utilizando criterios metódicos para establecer una estructura o comportamientos de fenómenos de estudio (Guevara et al., 2020).

c) Diseño de la investigación: Transversal

Aportar evidencia preliminar en lo relacionado a la investigación de la existencia de asociaciones entre variables, se considera relativamente sencillo y con costos pequeños con una rápida y fácil aplicación obteniendo una aproximación que puede ser de utilidad en toma de decisiones rápidas (Vega et al., 2021).

d) Tipo: Aplicado

Recurre a los conocimientos ya aplicados en la investigación para encaminarlos al cumplimiento de los objetivos, considera todo el conocimiento existente en un área concreta que será aplicado para intentar la solución de problemas (Maldonado et al., 2022).

4.2 Universo, muestra y muestreo

Universo

160 Profesionales de enfermería que laboran en un hospital privado.

Muestra

100 personas profesionales de enfermería.

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia con base a los criterios de selección, este tipo de muestra está formada por casos disponibles de fácil acceso.

4.3 Criterios de selección

Criterios de inclusión

Ser licenciado en enfermería.

Trabajar actualmente.

Ser parte del hospital privado.

Criterios de exclusión

Técnicos en enfermería.

Pasantes de enfermería en el hospital privado.

Profesionales de la salud que no sean afines a la licenciatura en enfermería.

Criterios de eliminación

No participar.

Abandona el estudio.

Que no entreguen el instrumento de valoración.

Renuncia al hospital.

Tener dos respuestas en el mismo ítem, un ítem sin responder.

4.4 Hipótesis

Hi: El profesional de enfermería de una institución privada presenta un alto índice de Síndrome de Burnout.

Ho: El profesional de enfermería de una institución privada presenta un índice medio de Síndrome de Burnout.

4.5 Variables y operacionalidad

Variable dependiente

El Síndrome de Burnout está asociado a la sobrecarga de trabajo e impotencia que sienten los enfermeros al no recibir el reconocimiento debido.

Variable independiente

El personal de enfermería que labora en una institución privada

Variables intervinientes

Realización Personal, Despersonalización y Cansancio Emocional

Operacionalización de variables

Definición teórica	**Definición operacional**	**Variable a medir**	**Dominios**	**Escala**	**Puntuación**
Maslach Burnout Inventory es un instrumento que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud.	Síndrome de burnout que sufren las enfermeras ocasionados por el ambiente, falta de incentivos	Síndrome de Burnout en el personal de enfermería	CE: Cansancio Emocional. DP: Desperso nalización . RP: Realización Personal.	Tipo Likert con 7 opciones de respuesta	0 Nunca 1 Pocas veces al año 2 Algunas veces 3 Regularmente 4Bastantes veces 5 Casi siempre 6 Siempre

Variable	Concepto	Definición operacional	Escala de medición	Puntuación/items
Edad	Estructura social que mide los años de vida de la persona	Mide a que edad les afecta más el burnout	Nominal	24 a 40 años
sexo	Características biológicas, fisiológicas que el ser humano trae al nacer	Se refiere al grupo más afectado o vulnerable de la población estudiada	Nominal	Masculino, femenino
Estado civil	Situación de la persona que determina sus relaciones, determinando su situación jurídica	Estado jurídico que afecta más el grado de estrés de una persona	Nominal	Soltero, casado. divorciado, viudo
Despersonalización	Aparición de actitudes y sentimientos que antes no se presentaban	Evalúa las emociones y sentimientos negativos del profesional de enfermería	Ordinal	5. siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales. 10. Siento que me eh hecho más duro con la gente. 11. Me preocupa que este trabajo

				me esté endureciendo emocionalmente. 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente 22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
Cansancio emocional	El profesional siente como se vacía su capacidad de entrega a los demás	Evalúa el grado de frustración en el trabajo	Ordinal	1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo. 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo

				me siento agotado. 6. Siento que trabajar todo el día con gente me cansa. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. 13. Me siento frustrado en mi trabajo. 14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. 16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
Realización personal	Evaluación que se le realiza al profesional de la salud afectando su labor	Evalúa el grado de satisfacción en la realización de	Ordinal	4. siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.

		su labor de enfermería		7. siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. 9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de mis otras personas a través de mi trabajo 12. Me siento muy energético en mi trabajo, 17.siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. 18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. 19. Creo que tengo muchas

				cosas valiosas en este trabajo. 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

4.6 Recolección de la información

El Maslach Burnout Inventory (MBI) también conocido como el inventario de burnout de Maslach el cual contiene 22 items el cual evalúa el burnout junto con sus tres dimensiones cansancio emocional con 9 items en las preguntas (1,2,3,,8,13,14,16 y 20), realización personal con 8 items en las preguntas (4,7,9,12,17,18,19,21) y despersonalización con 5 items en las preguntas (5,10,11,15,22).

Las escalas de respuesta se definen de la siguiente manera: 0 = nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = algunas veces al mes, 4 = una vez a la semana, 5 = algunas veces al mes semana, y 6 = todos los días. Las puntuaciones más altas indican un mayor nivel de agotamiento. (Ying Lin, 2022)

Validez y confiabilidad

El instrumento de evaluación Burnout Maslach Inventory presenta una validez general de Alpha de Crobach 0.71, presentado los siguientes valores alfa de Crobach en agotamiento emocional 0.8, Realización personal en el trabajo 0.76, Despersonalización 0.59

4.7 Análisis de datos

Se utilizó el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) dicha aplicación sirve para analizar datos estadísticos, es considerada una herramienta que ejecuta procedimientos para identificar la relación entre variables, dicha herramienta fue aplicada es esta investigación para determinar el burnout así como el nivel de despersonalización, realización profesional y cansancio emocional en el personal de enfermería.

4.8 Consideraciones éticas

Los lineamientos se tomaron en cuenta a la Norma oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud delos seres humanos Esta norma, define los elementos mínimos que deben cumplir de manera obligatoria los investigadores que realizan esta actividad en seres humanos.

Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud donde el articulo 13 menciona que en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberán prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y bienestar.

Dicha investigación no expone a riesgos innecesarios se maneja de manera clara, objetiva y explicita manejando toda la información de manera confidencial y ética, reconociendo el derecho de los participante, respetando su autonomía, se buscara el bien y se evitaran los daños así como se salvaguardara el bienestar de las personas

Justicia tratar equitativamente a cualquier persona de manera correcta y apropiada así como la protección a los derechos de las personas.

Respeto tomando en cuenta que cada persona es única y libre tomando en cuenta sus valores así como la capacidad de elegir si quieres ser parte de dicha investigación.

Beneficencia hacer el bien a las demás personas no buscar el mal, ni hacer ningún daño, protegiendo el bienestar físico, psicológico y social de las personas

Manejo del consentimiento informado para señalar los procedimientos a realizar, claridad de posibles riesgos, confidencialidad, incluyendo la posibilidad de retirarse del estudio.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla1

Sexo del personal de enfermería de un hospital privado
Orizaba, Veracruz
Agosto 2022.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	22	22.0
Mujer	78	78.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

La tabla N. 1- Se muestra el total de la población conformada por 100 licenciados de enfermería, donde el 22% lo conforman hombres y mientras que un 78%, se refiere al sexo femenino, en el cual se muestra que el sexo con mayor prevalencia es el femenino.

Aproximadamente el 90 % de todos los profesionales de la enfermería mundial mente son mujeres, pese a lo cual hay pocas enfermeras ocupando puestos directivos en el sector de la salud. Los puestos son mayormente ocupados hombres (OMS, 2020).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEI). En el 2021 a partir del cuarto trimestre se reportaron 620 mil personas para presentar servicios de enfermería en México en donde las mujeres representaron el 79% de la población total (INEGI, 2021).

Gráfica 1

Sexo del personal de enfermería de un hospital privado

Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

Fuente directa n=100

Tabla 2

Estado civil del personal de enfermería de un hospital privado

Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	23	23.0
Soltero	76	76.0
Divorciado	1	1.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

La tabla N. 2- Se muestra el total de la población conformada por 100 licenciados de enfermería, donde 23% de la población se encuentran casados, el 76% soltero y el 1% divorciado, existiendo mayor prevalencia de solteros en los trabajadores

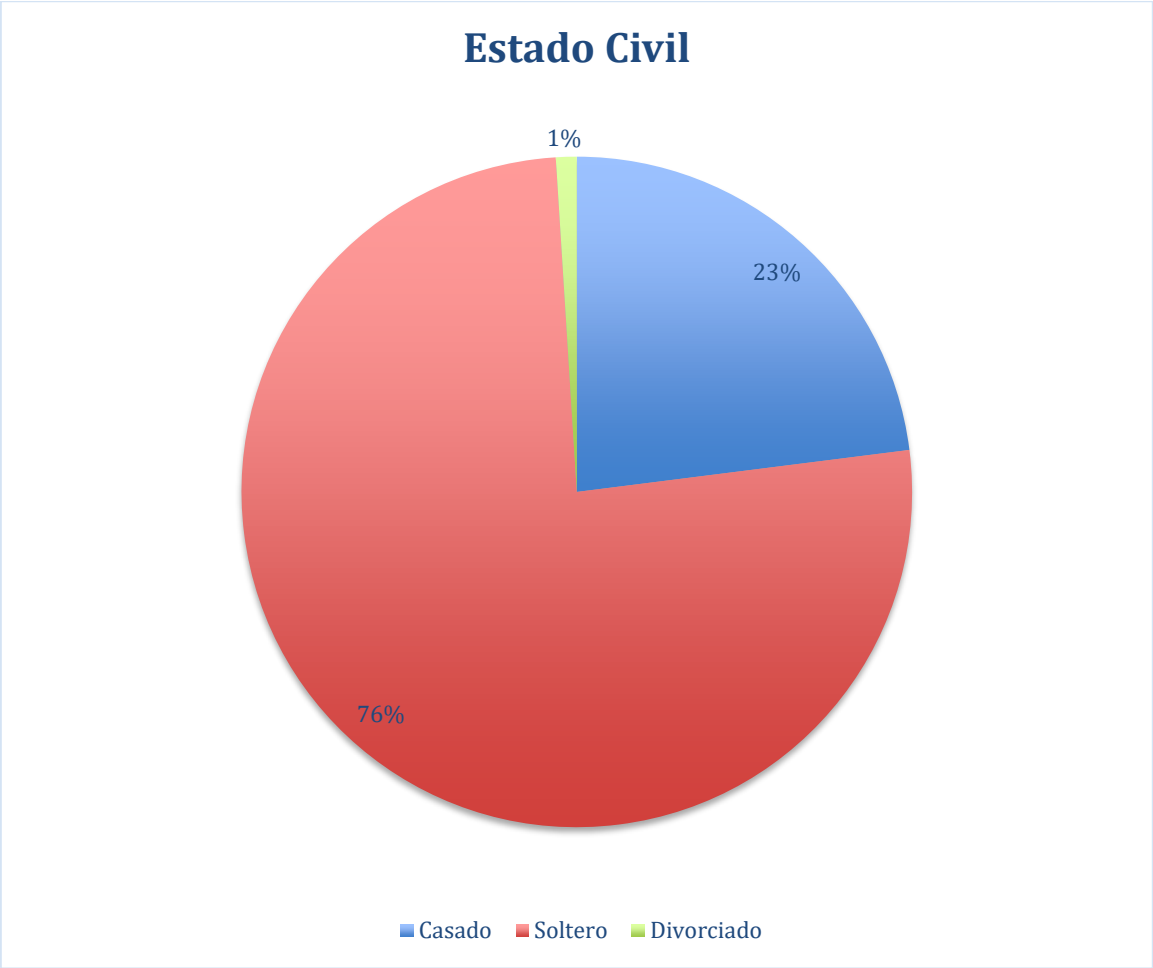
En un estudio realizado en una institución hospitalaria de cuarto nivel en Bogotá se encontró que el 44,44 % estaba soltero, el 24,07 % casado, el 24,07 % en unión libre, 5,55 % separados y 1,85 % viudos. Obteniendo un porcentaje elevado para los solteros (Arias et al ., 2018).

Gráfica 2

Estado civil del personal de enfermería de un hospital privado

Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.



Fuente directa n=100

Tabla 3

Cansancio Emocional en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	52.0
Medio	36	36.0
Alto	12	12.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

La tabla N. 3- Se muestra el resultado obtenido durante la investigación en el personal de enfermería de un hospital privado en el cual el cansancio emocional se presenta con un 12 % alto, medio de 36% y bajo de 52 %.

En un estudio realizado a personal de enfermería en una unidad de salud Quinto se encontró un nivel bajo de Cansancio Emocional del 79.41% (Cerezo, 2022).

Gráfica 3

Cansancio Emocional en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

Fuente directa n=100

Tabla 4

Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	30.0
Medio	26	26.0
Alto	44	44.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

La tabla N. 4- Se muestra el resultado obtenido durante la investigación en el cual la despersonalización en los licenciados de enfermería es alta con un 44%, una media de 26% y bajo de 20%.

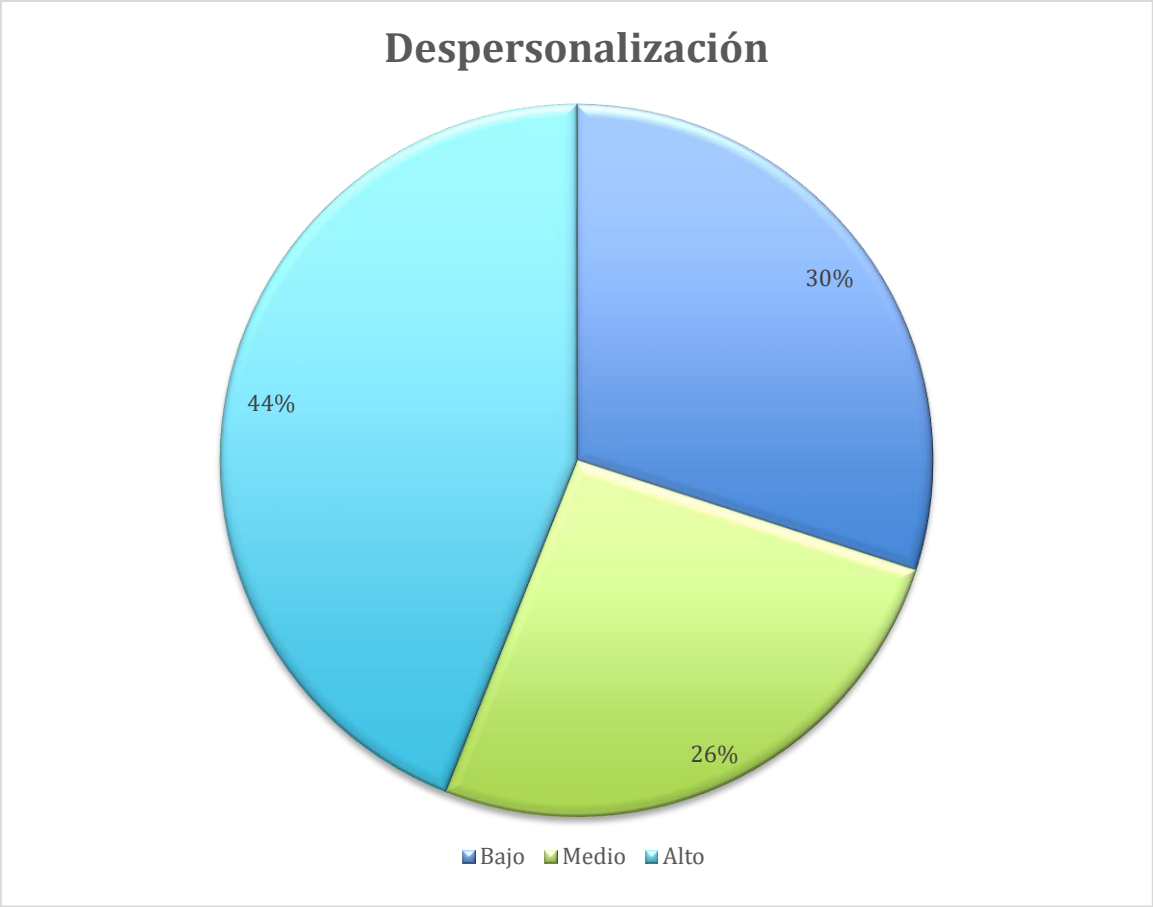
En un estudio realizado en un hospital de enfermería en Mexicali de segundo nivel de atención obtuvieron resultados una alta Despersonalización con un 48.7 % del total de la población estudiada (Contreras, 2021).

En otro estudio realizado en Lima arrojo un resultado similar en obteniendo una alta Despersonalización 21.1% (Rojas, 2022).

Gráfica 4

Despersonalización en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.



Fuente directa n=100

Tabla 5

Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	100	100.0
Medio	0	0.0
Alto	0	0.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

La tabla N. 5- Se muestra el resultado obtenido durante la investigación en el personal de enfermería de un hospital privado en el cual la realización personal se presenta en un nivel bajo del 100 %.

Se realizó un estudio en un hospital de México en puebla en donde el 90.3% indicó presentar niveles bajos de realización personal y solo el 9.7 % de la población de enfermería estudiada tuvo un nivel moderado de realización personal, tomando esto como referencia la realización profesional es el factor menos dañado del personal de enfermería (Velázquez, 2022).

Gráfica 5

Realización Personal en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

Fuente directa n=100

Tabla 6

Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	11.0
Medio	51	51.0
Alto	38	38.0
Total	100	100.0
Fuente directa		n=100

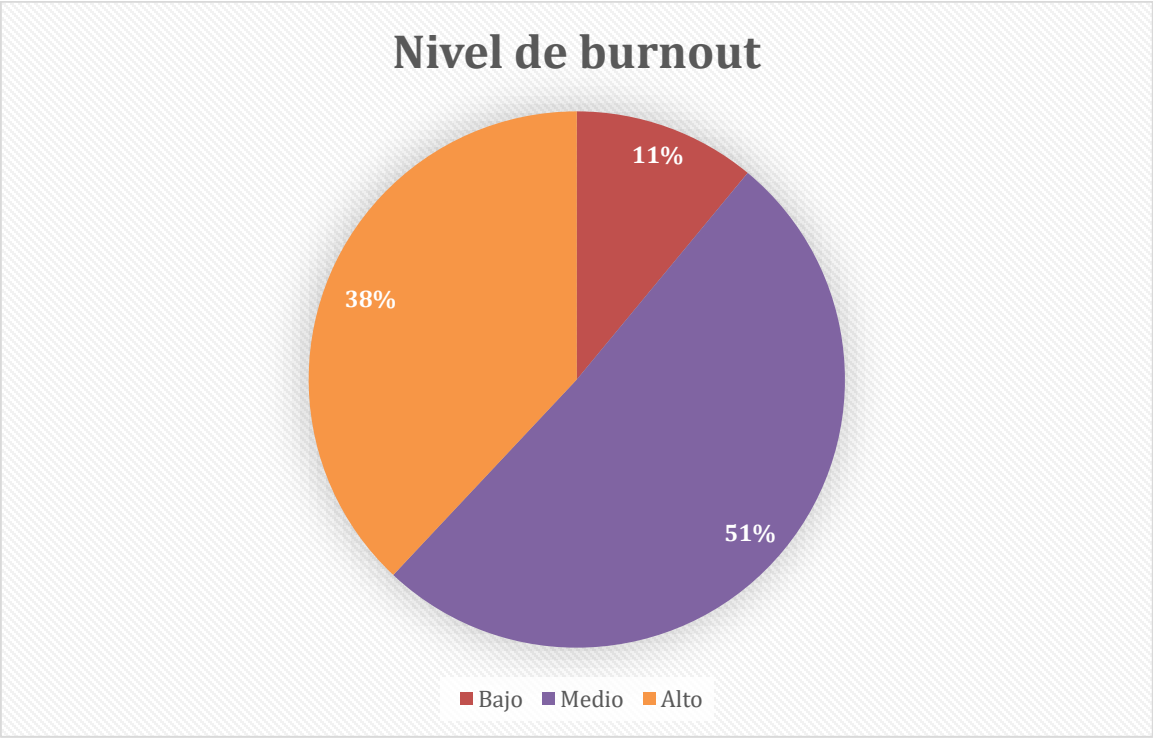
La tabla N.6- Se muestra el resultado obtenido durante la investigación en el personal de enfermería en el cual se muestra que existe un nivel medio de síndrome de Burnout del 51% en el hospital privado, un nivel alto del 38% y un nivel bajo del 11%.

En un estudio realizado en México a 90 enfermeras se encontró nivel medio de Síndrome de Burnout 82.2% mencionando que las características donde trabajan las enfermeras son la principal fuente de influencia para el desarrollo del Síndrome de Burnout (Rendón et al., 2020).

Gráfica 6

Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital privado Orizaba, Veracruz

Agosto 2022.



Fuente directa n=100

DISCUSIÓN

El síndrome de burnout se considera una respuesta del ser humano al estrés crónico en donde las actitudes y sentimientos se vuelen negativos tanto para el mismo trabajador como para los compañeros con los que trabaja la persona afectada, burnout hace referencia a estar quemado freudenberger mencionó que es un proceso negativo que sufre la persona hacia su propio trabajo ocasionando un deterioro por parte del trabajador hacia su trabajo.

Las personas afectadas demuestran irritabilidad, enojo, frustración, inflexibilidad y obstinación como consecuencia se muestran síntomas de carácter psicosomático produciendo un deterioro en la salud en estudios internacionales se menciona que los enfermeros con síndrome de burnout tienen asociación con una mala calidad de atención asociándose a una mayor mortalidad y morbilidad (Rendón., et al 2020).

Enfermería es una de las principales áreas de riego que pueden presentan el Síndrome de Burnout ya que estos deben atender al paciente buscando una pronta recuperación del paciente a esto sumándole la sobrecarga laboral, turnos laborales en donde tienen varios pacientes a su cargo, mala comunicación con el equipo multidisciplinario, ocasionándole Síndrome de Burnout que de no ser tratado puede generar diversas enfermedades, la importancia de verificar cada cierto tiempo los niveles de Satisfacción laboral, Despersonalización y Realización Profesional son de gran ayuda para verificar la calidad de vida del enfermero y en caso de ver alguna anomalía buscar un intervención oportuna.

El objetivo del presente estudio fue identificar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital privado de Orizaba, Veracruz, en cuanto a los resultados obtenidos muestran que el personal de enfermería en su gran mayoría son solteros con el 76% mientras que el 23% de la población se encuentran casados, y solo el 1% divorciado, de igual manera la prevalencia de mujeres con el 78% mientras que el de los hombres es el 22% de la población total estudiada en un estudio realizado por Hospital Nacional Arzobispo Loayza el cual

coincide con esta investigación ya que la prevalencia de enfermeros solteros de igual manera es mayor con el 53% (Cercado, 2020).

En relación con la dimensión de Realización Profesional un nivel bajo de un 100%, este resultado concuerda con otro estudio realizado donde se encontró una baja realización profesional en 26,4% (Antunez et al., 2023).

Despersonalización alta con un 40% en un estudio realizado en el personal de enfermería se encontró un alto nivel de Despersonalización dentro del personal encuestado (69.7%) (Cervino et al., 2023).

Cansancio Emocional bajo con un 52% en un estudio realizado en México se encontró un nivel bajo del (62.2%) (Rendón et al., 2020)

Finalmente se puede observar que los niveles de Síndrome de Burnout son medios con un 51% en el personal de enfermería y la dimensión más alterada es la Despersonalización como anteriormente ya se menciona, por lo tanto las Hi es rechazada y la Ho es aceptada.

CONCLUSIONES

De acuerdo con la población de estudiada, existen diversos factores de riesgo los cuales generan síndrome de burnout al personal de enfermería comenzando por el hecho de que no todos los hospitales manejan los insumos necesarios que el personal necesita, lo cual genera explosión a agentes contaminantes pudiéndoles ocasionar diversas enfermedades.

La baja remuneración que se obtiene en diversos hospitales privados son una fuente de incertidumbre para los trabajadores ya que se ven en la necesidad de doblar turnos para así poder a completar sus gastos, si bien la oportunidad de tener un turno extra no es mala a la larga ocasiona molestias ya que se quedan sin tiempo para realizar actividades esenciales e inclusive actividades de ocio las cuales son necesarias para poder relajarse.

El personal de enfermería lleva sobre sus hombros una carga muy pesada la cual es la recuperación del paciente así también como brindar cuidados finales a pacientes paliativos, observar día con día la vida y la muerte del ser humano lo cual no es una tarea fácil, el trabajador al poder ver la recuperación del paciente se siente dichoso pero al ver que el estado de salud del paciente no mejora, el mal trabajo multidisciplinario que puede existir, los familiares del paciente, hay ocasiones que en su desesperación gritan e insultan al trabajador ocasionando estrés en el personal.

Con el paso del tiempo el trabajador experimenta un cansancio emocional relativamente notorio, al ser llamados “los ayudantes del médico” y ni siquiera ser reconocidos por su trabajo, inicia una despersonalización y baja realización profesional, la cual genera dificultades en la realización de su trabajo desarrollando síndrome de burnout.

Precisamente por dicho motivo es imprescindible que las instituciones de salud tomen en cuenta que el profesional de enfermería es un ser holístico que tiene diversas necesidades, y de la misma manera que los propios trabajadores se tomen un tiempo para ver su estado de salud tanto físico como mental muchas veces

empiezan con síntomas de desgaste, pero deciden ignorar el problema hasta que se presentan complicaciones. Enfermería es una profesión que se encarga de cuidar a los demás pero lamentablemente cuando se trata de la persona misma es cuando deciden ignorar, el síndrome de burnout es algo que se puede prevenir, así como el cuerpo necesita la colaboración de todos sus órganos para poder funcionar, de igual manera se necesita la colaboración tanto del mismo trabajador al cuidarse, comer saludable, tener actividades de ocio, así como de las instituciones en brindarle los insumos necesarios, jornadas de trabajo dignas, salarios justos, la oportunidad de atención psicológica y oportunidades de crecimiento.

En este estudio se encontró un nivel de Síndrome de Burnout medio, de igual manera sus dimensiones no se vieron gravemente afectadas mostrando un 55% un puntaje bajo en cansancio emocional, de igual manera la Realización profesional dio un resultado bajo, en cuanto a la Despersonalización se encontró alta con un 44%, de esta manera se concluye que el profesional de enfermería de una institución privada presenta índice medio de Síndrome de Burnout.

.

SUGERENCIAS E IMPACTO DEL ESTUDIO, LIMITACIONES

Contar con grupos de salud mental que puedan ofrecer ayuda al personal de salud.

Proveer de consejería o tratamientos psiquiátricos para las personas que presenten algún problema mental

Ofrecer consejería sobre cómo proteger su salud mental

Alimentación sana y a sus horas

Mantener comunicación con familiares, pareja o amigos

Aprender técnicas de relajación para evitar el estrés

Buscar apoyo del mismo personal de salud para realizar alguna actividad desconocida

Solicitar ayuda de verse afligido o preocupado y que esta situación este afectando a sus parientes o pacientes

Los nuevos enfermeros pueden trabajar con personas de más antigüedad con el fin de obtener apoyo ante alguna duda

Brindar la oportunidad de que el personal de salud pueda hablar acerca de las necesidades, preocupaciones o preguntas que tenga (Ojeda et al ., 2020).

Iniciar un programa de actividad física ya que esto ayuda a relajarse el ejercicio se ha mencionado como un factor anti estrés

Ejercicios respiratorios los ciclos de respiración profunda ayudan a disminuir el estrés

Utilizar el mindfulness o también conocido como atención plena es una táctica cognitiva que se basa en prestar mayor atención al cuerpo, pensamientos, emociones y conductas se utilizan para minimizar el estrés

Proporcionar accesibilidad para que los profesionales de salud puedan recibir servicios de salud mental. (Bueno et al., 2021)

REFERENCIAS

Almeida, M. Sousa,P, Dios, M. Goméz, S. Pina, P. (2021). El modelo teórico de Florence Nightingale: una transmisión de conocimiento.

https://www.scielo.br/j/rgenf/a/FCtdhW9CT3k47gJS9KTSXkk/?format=pdf&lang=es

Antunez,C. Lima, G. Devos, E. Bitencourt, P. Carpes, T. Andolhe, R. (2023). Asociación del Sufrimiento Moral y Síndrome de Burnout en enfermeros de un hospital universitario. https://www.scielo.br/j/rlae/a/MckTp4VVTYx4YKCkdtFTH7k/?lang=es

Arias, K. Niño, C. Sanjuanelo, D. **(2028)** Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital.

https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/842/321

Baird, M. Y Saltos, M. (2020). El síndrome de burnout en un hospital básico de la ciudad de manabi http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065

Barquín, F. Gomis, A. (2019). Síndrome de burnout en urgencias

https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/880/1225

Benitez, J. (2020). La importancia de la investigación en Enfermería. Enfermería Investiga https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/826

Brito, J. Juárez, A. Nava, M. Castillo, J. Brito, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632019000200138&script=sci_arttext

Bueno, M. Barrientos, S. (2021). Cuidar al que cuida : el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120303028

Caballo, F. Flores, A. Guerra, J. Morales, F. Reynaldos, K. (2021). Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia covid-19: una revisión sistemática. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447

Calderón, G. Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Ciudad de Habana Cuba.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013

Campos,A. Marqués, H. Álvaro, J. (2021). Relaciones entre los valores humanos y el síndrome de burnout: una revisión sistemática. Revista de la asociación española de especialistas en el trabajo de medicina

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113262552020000400357&script=sci_arttext&tlng=pt

Cercado, J. (2020) Satisfaccion laboral y Sindrome de Burnout del enfermero(a) en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3975/T061_41415195_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cervino, C. Piovano, C. Tripcevich, M. Buccheri, J. Escobar, M. Trivic, N. Novelli, E. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout durante la pandemia covid-19 https://repositorio.unimoron.edu.ar/bitstream/10.34073/303/1/1770-Texto%20del%20art%c3%adculo-8234-3-10-20230208.pdf

Cerezo, D. (2022). Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107048/Cerezo_RDG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chico, B. Jiménez, K. Sánchez. B. Sámano, R. Rodríguez, A. Castillo, R. Tolentino, M. (2019). Burnout y Síndrome Metabólico en Mujeres Enfermeras: Un Estudio Observacional https://www.mdpi.com/1660-4601/16/11/1993

Chung, Y. Alimoradi, Z. Griffiths, M. Papour, A. (2022). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). Volumen 8 Edicion 2. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022001566

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos(1917). última reforma. (2022). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Contreras, O. (2021). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria.

https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7996/1/ENF009594.pdf

Córdova, G. Espinoza, D. & Escobar, B. (2022). Estrés laboral, síndrome de burnout y enfermedades psicosomáticas en estudiantes de enfermería https://ojs.ual.es/ojs/index.php/KASP/article/view/7016

Dos santos, B. Trevisan, J. Oliveira, A. Quina, M. Fernandez, M. Cassia, R. (2022). Association between burnout syndrome and workplace violence in teachers https://www.scielo.br/j/ape/a/Ts85qpLxCSj6wLLyd3YrjNM/?format=html&lang=en

Denis, R. (2021). Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182021000500014

Fernandez,A. Estrada,M. Arizmendi, E.(2019). Relacion de estrés- ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería. Pp 29- 40. Revista de Enfermería Neurológica https://www.revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277/284file:///C:/Users/hp/Downloads/12034.pdf

Foronda, D. Ciro, D. Berrio, G. (2018). Síndrome de burnout en el personal de la salud latinoamericano. file:///C:/Users/hp/Downloads/tathiana,+RevistaPsicolog%C3%ADa+Art-7.pdf

Garcia, M. Aguilar, J. García Mendez Mirna. (2022). Bienestar psicológico y burnout en el personal de salud durante la pandemia de COVID-19

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092021000200006

Gomez, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeras. Conocimiento enfermero. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566

Guierrez,B. y Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632018000100030#:~:text=Introducci%C3%B3n%3A,y%20es%20necesaria%20su%

Guevara, G. Verdesoto, A. Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20tiene%20como,y%20comparable%20con%20la%20de

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Estadísticas a propósito del día internacional de la enfermería.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_ENFERMERA22.pdf

Jiménez, S. (2022) Influencia de la actividad física en el burnout de los profesionales sanitarios. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/703376/jimenez_poyatos_saratfg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juárez, B. (2022). El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. El economista. (2022). https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-

burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html

Lampeíra, C. Rodrigues, P. Caldeira, S. Mascarenhas, I, Madureira, M. (2019). Inteligencia emocional de enfermeras de cuidados críticos: revisión de alcance https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2445147922000595?via%3Dihub

Ley federal del trabajo. (2022) última reforma 2022. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Llanos, M. (2019). Programa educativo anti-estrés para disminuir el Síndrome de burnout en los docentes de la escuela de Ciencias Sociales de la universidad Técnica de Babahoyo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49420/Llanos_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout un problema moderno. Revista entorno, universidad de el salvador. https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371

Lozada, Y. Muñoz, Y. Peréz, S. Puente, L. (2021). Estudio sobre el reconocimiento y la presencia del síndrome de agotamiento profesional en los trabajadores del Equipo de salud Mental del componente de vigilancia Epidemiológica de la subred de servicios sur de la ciudad de Bogotá http://23.88.57.176/bitstream/10656/13901/1/PerezNaglesShirleyAstrid_2021.pdf

Lucero, M. Noroña, D. Vega, V. (2022). Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S181759962022000100007&script=sci_arttext&tlng=pt

Morales, A. Cabos, J. Ramos, E. (2021).Prevención del síndrome de burnout en enfermería**. https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf**

Muñoz, A. Arias, W. Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20es,%C3%ADndole%20organizacional%2C%20sociolaboral%20e%20individual.

Maldonado, J. Gómez, L. Camargo, E. (2022). La investigación aplicada y el desarrollo esperimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf

Ochoa, E. Hernández, E. Guamán, K. Pérez, K. (2021). El acoso laboral http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113

Ojeda, H. Cosio, F. (2020). Covid-19 y salud mental: mensajes clave. file:///C:/Users/hp/Downloads/covid-19-salud-mental-venezuela.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2020). La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses

Ortiz,J. Juarez, A. Nava, M.Castillo, J. Brito, E.(2019).Factores psicosociales. Estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632019000200138&script=sci_arttext

Partida, K. Tejada, L. Chavéz, Y. Hernández, O. Lozano, M. Anguiano, A. (2019). El cuidado de enfermería a los enfermos renales en hemodiálisis: desafíos, dilema y satisfacciones https://www.scielo.br/j/reeusp/a/yX3zxJHLnpR9XLXgvwzVH3d/?lang=es

Rendón, M. Peralta, S. Hernandez, E. Hernandez, R, I. Vargas,M. Favela, M.(2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351

Rodríguez, J. Batista, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidados intensivos neonatal.

https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1002/Rev%20Enferm%20Neonatal.%20Agosto%202020%3b33%3b19-25..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, M. (2022). Síndrome de Agotamiento Profesional y las Relaciones Interpersonales de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima-2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107414/Rojas_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, A. Aldrete, J. Pedraza, J. et al., Síndrome de desgaste en profesionales de la salud mexicanos. Médicos: ¿mártires o víctimas de su profesión?. https://www.medigraphic.com/cgibin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=100115#:~:text=Antecedentes%3A%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout,los%20profesionales%20de%20la%20salud.

Salgado, J. Leíra, F. (2020). Burnout satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud publica chilenos. Departamento de Psicología e Instituto de Investigación en Ciencias Sociales y Educación, Universidad de Atacama. Copiapó, Chilehttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012471072020000100006

Sánchez, F. (2020). Síndrome de burnout. Grupo Rodrigo Porrúa, 2020. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=zrsLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=sindrome+de+burnout&ots=ovhK1aHZ64&sig=Kcxsvt17zH_Yz4U1F20_PUqCh_E#v=onepage&q&f=false

Sánchez, J. González, T. García, P. López, M. Tovilla, C. (2021). Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica Estado emocional y psicológico del personal de enfermería

atacado durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001487

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consejos y disensos http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

Santaella, L. (2022). Incidencia del síndrome de burnout y su relación con el sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada.http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862022000300091&lang=es

Sarmiento Valverde, Georgina Silvia. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico (Lima) http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&tlng=pt

Secretaria del trabajo y prevención social. (2019). La norma oficial Mexicana NOM-035-STPS- 2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- identificación, análisis y prevención. https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo.

Tabares, Y. Martinez, V. Matabachoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica una revisión sistemática. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265

Vásquez, V. Gomez , J. Martinez,j. Salgado, A. (2019). Relación entre el *burnout* y la satisfacción laboral en profesionales de la salud http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002

Velázquez, I. Parra, N. Almonte, M. (2022). Síndrome de Burnout relacionado con la atención a pacientes con COVID-19 en el hospital rural general de Tlatlauquitepec (Puebla-México).https://www.researchgate.net/profile/Nancy-Parra-Torres/publication/367792277_Sindrome_de_Burnout_relacionado_con_la_atencion_a_pacientes_con_COVID-19_en_el/links/63dab0f0c97bd76a8253e876/Sindrome-de-Burnout-relacionado-con-la-atencion-a-pacientes-con-COVID-19-en-el.pdf

Vega, A. Maguiña, J. Soto, A. Valdivia, J. Lopez, L. (2021). Estudios transversales. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179#aff1

Vidotti, V. Trevisan, J. Quina, M. Perfeito, R. Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412019000300011

Yem, W. Ong, J. Ong, Sharon, Yin, G. Rizal, H. Koh, D. May, U. (2019). El Inventario Abreviado de Burnout de Maslach Puede Sobrestimar el Burnout: Un Estudio de Residentes de Anestesiología https://www.mdpi.com/2077-0383/9/1/61

Yslado, M. Norabuena , R. Loli, T. Zarzosa, E. Padilla, L. Pinto, I. Rojas, A. (diciembre, 2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_arttext&tlng=en

Zaraza, D. Contreras, J. (2021) El modelo de recuperación de la salud mental y su importancia para la enfermería colombiana. Colombia http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003474502020000400305

ANEXOS

Indicaciones generales

Favor de responder con lapicero 0 Nunca, 1 Pocas veces al año 2 Algunas veces 3 Regularmente 4 Bastantes veces 5 Casi siempre 6 Siempre.

Nombre: _____

Edad _____ Estado civil _____

Tiempo de trabajo (antigüedad): _____ Turno de trabajo: fijo () rotatorio ()

PUNTUACIONES	0	1	2	3	4	5	6
1.Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2. cuando termino mi jornada de trabajo							
3. cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4. siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
5. siento que estoy tratando a algunos beneficios de mi como si fuesen objetos personales							
6. siento que trabajar todo el día con gente me cansa							
7. siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							
8. siento que mi trabajo me está desgastando							
9. siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de mis otras personas través de mi trabajo							
10. siento que me eh hecho más duro con la gente							

11.me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. me siento muy enérgico en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente							
16. siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18. me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19. creo que tengo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21 siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22 me parece que los beneficiario de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del tema a investigar: síndrome de burnout en el personal de enfermería

Nombre del investigador: Xochilt Esmeralda Francisco Gallegos

Lugar: hospital Covadonga Orizaba

Objeto de estudio: licenciados de enfermería

Nombre del enfermero(a) a investigar _____

Se le invita a participar a participar en una investigación que lleva por nombre síndrome de burnout en el personal de enfermería para la realización de una tesis usted puede decidir si participar o no en dicha investigación, para ello debe conocer cada uno de los puntos que se verán en el siguiente apartado, este proceso se le conoce como consentimiento informado, una vez comprendido el estudio a realizar y si desea participar lo firmara.

Justificación

El burnout o síndrome del trabajador quemado, hace referencia al estrés laboral que cualquier trabajador puede presentar ocasionando baja autoestima, despersonalización, deficiencia a la hora de realizar sus actividades ocasionando agotamiento a la hora de realizar sus actividades.

Objetivo del estudio

Verificar el nivel de burnout en el personal de enfermería

Procedimiento del estudio

En este protocolo se reúnen las condiciones para participar en la investigación

1. Se les el instrumento de valoración el cual lleva por nombre Maslach Burnout Inventory cuenta con 22 items a todos los licenciados en enfermería
2. Pondrán su edad, estado civil junto con su nombre con lapicero color azul o negro
3. Posteriormente iniciaran respondiendo los 22 items mientras son observados en ese momento de tener dudas podrán ser respondidas en cuanto al llenado del instrumento, no se permiten tachaduras y tampoco está permitido llevarse el instrumento de valoración para contestarlo en casa, se contestara exclusivamente cuando el investigador este presente.
4. La información generada posteriormente será evaluada y utilizada para la investigación, los nombres proporcionados no se darán a conocer para proteger su privacidad.

Riesgos de esta investigación

Se ha aclarado verbalmente que no existe ningún riesgo en participar en dicho estudio ya que la información proporcionada será manejada de manea confidencial.

Aclaraciones

- ✓ Tiene total derecho de negarse a participar en el estudio.
- ✓ No habrá ninguna consecuencia que pueda ser desfavorable hacia su persona.
- ✓ No tiene que poner algún aporte económico.
- ✓ Puede solicitar una explicación más detallada antes de responder el instrumento de valoración.

- ✓ Esta investigación se realiza sin ningún beneficio económico para los participantes.
- ✓ En caso de acceder a participar y después por algún motivo retirarse del estudio favor de avisar sin necesidad de dar una explicación, solo comentar al investigador para que este no tome en cuenta sus respuestas.
- ✓ La información obtenida será estrictamente confidencial y solo será utilizada para este estudio.
- ✓ Ante cualquier duda puede preguntar al investigador y este tendrá la obligación de brindar la información correspondiente.

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo_____

He leído y comprendido toda la información proporcionada, no tengo ninguna duda ya que los datos proporcionados han sido eficaces también comprendo que los datos obtenidos serán publicados en una tesis la cual tiene un fin científico y es dar a conocer la importancia del burnout en el personal de enfermería, estoy totalmente de acuerdo en participar en esta investigación, así como de que recibiere una copia de este consentimiento informado.

Firma del participante: _____

Fecha: _____

He explicado claramente y con certeza los fines de esta investigación al participante

_____ mencionando el procedimiento que se realizara y eh aclarando de la mejor manera posible cualquier duda generada, también eh preguntado si tiene alguna duda, acepto que eh leído la normatividad correspondiente para realizar la investigación en seres humanos (REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE SALUD EN MATERIA DE INVESTIGACION PARA LA SALUD) y me apego totalmente a ella, dicha investigación es sin fines de lucro.

Firma investigador: _____

Fecha: _____