

**UNIVERSIDAD INSURGENTES PLANTEL LEÓN**

INCORPORACIÓN 8989-12 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



---

---

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA

**BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA:  
COMPARACIÓN NIVEL PÚBLICO Y NIVEL PRIVADO**

TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA**

PRESENTA

HERNÁNDEZ RAMÍREZ MARCO ANTONIO

ASESOR

M.E. LUIS ALEJANDRO VIEYRA RAMÍREZ

LEÓN GUANAJUATO, ENERO 2024



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **Dedicatorias y agradecimientos**

A mi familia y amigos, sin su apoyo no habría sido posible.

# Índice

---

Resumen .....	5
I. Introducción.....	6
II. Definición del problema.....	7
2.2 Hipótesis.....	7
III. Justificación. ....	8
IV. Objetivos:.....	9
5.1 General .....	9
5.2 Específicos.....	9
5.3 Productos previstos .....	9
5.4 Beneficios esperados.....	9
V. Material y Método. ....	10
6.1 Tipo de estudio: .....	10
6.2 Material de investigación: .....	10
6.3 Definición de la población: .....	10
6.4 Muestra:.....	10
6.5 Criterios de inclusión: .....	10
6.6 Criterios de exclusión: .....	10
6.7 Criterios de eliminación .....	11
6.8 Definición de variables:.....	11
6.9 Selección de fuentes: .....	12
VI. Prueba piloto: .....	12
VII. Definición del plan de procesamiento y presentación de la información: .....	12
VIII. Organización y administración de la investigación. ....	13
8.1 Programa de trabajo.....	13
8.2 Recursos.....	13
8.3 Facilidades locales: .....	14
8.4 Difusión: .....	14
8.5 Declaración de ética y bioseguridad: .....	15
IX. Marco teórico	
9.1 Capítulo 1 Antecedentes Históricos .....	16
9.2 Capítulo 2 Teoría Explicativa .....	17
9.3 Capítulo 3 Secretarías, organizaciones y Legislaciones. ....	20

<b>9.4 Capítulo 4 Nuevos estudios .....</b>	<b>22</b>
<b>X. Resultados .....</b>	<b>24</b>
<b>XI. Discusión</b>	
<b>XII. Conclusión.....</b>	<b>32</b>
<b>XIII. Bibliografía.....</b>	<b>34</b>
<b>XIV. Anexos .....</b>	<b>35</b>

# Resumen

---

El síndrome de Burnout es un estado de estrés constante, no hace referencia directamente en una medida en tiempo, sino a las circunstancias que estas apremian. Se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización o cinismo y una baja realización personal, es propiciado por factores organizacionales y esto impide que el personal pueda desarrollarse en un ambiente controlado y con una adecuada comunicación con el personal en los diferentes códigos o jerarquías.

El siguiente estudio tiene como objetivo la determinación de la prevalencia entre personal de enfermería en un rol diferente, llamese público o privado en la ciudad e León, en el estado de Guanajuato, México. Se utiliza como principal instrumento el MBI (Maslach Burnout Inventory) para la toma de muestra, la cuál estuvo conformada por 25 enfermeros/as que laboran en hospitales privados y 20 enfermeros/as que laboran en medios privados, tomando en consideración aquellos que trabajan para un hospital de este medio o bien, aquellos que ofrezcan la atención de enfermería a pacientes en casa, clínicas de heridas, o presten sus servicios a alguna institución.

Los datos arrojados por este estudio nos indican una alta tasa de personal con Burnout alto en el profesional de medios privados. Se tienen variables significativas y a considerar como la edad, el género, la descendencia y la cantidad de trabajos en los que se desarrollan.

Se concluye que la prevalencia en del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería es mayor en el personal con giro público en el personal femenino, dando resultados desfavorables en el 24% con Burnout alto, mientras que en el personal con giro privado se cuenta con un 20% de la misma categoría.

# I.- Introducción

---

El síndrome de Burnout es considerado por la OMS como riesgo laboral, causa detrimento a la salud mental del trabajador de la salud que lo presenta, así como síntomas físicos. Dicho síndrome se define como la respuesta al estrés crónico por un ambiente laboral hostil, aunado a sentimientos negativos para las personas con las que trabaja o para aquellos que precisan de su atención.

Para diagnosticar este síndrome se utiliza el cuestionario de Maslach, mismo que se ha utilizado desde su publicación en el año de 1976, es desde entonces que gracias a esta herramienta se pueden detectar las deficiencias en la salud mental del personal de salud.

Para realizar la evaluación de manera adecuada el mismo cuestionario se divide en 3 características definitorias: Cansancio emocional, despersonalización (también llamado cinismo) y realización personal, gracias a ello se pueden afrontar las áreas en las que el personal debe trabajar para tener una salud mental adecuada.

Ante el panorama actual en la materia de salud mental, se decide realizar el siguiente estudio en personal de Enfermería en la ciudad de León, Guanajuato, México, teniendo como sujetos a aquellos profesionales que laboran en instituciones de salud públicas y al personal que labora de manera privada, ya sea en instituciones, consultas o en alguna otra índole en las que pueda realizar actividades propias de enfermería e implementar sus conocimientos en el área de la enfermería, tomando en consideración la edad, el sexo y los dependientes económicos que pudiera tener los cuales tendrán para fines prácticos de este trabajo para la comprobación de las variables.

## **II.- Definición del problema.**

---

Debido a la alta demanda de trabajo que el personal de enfermería ha obtenido con el paso de los años, se han identificado diversas características de agotamiento físico y emocional, lo que hace creer que el problema a tratar no simplemente es un agotamiento crónico sino uno más específico como lo es el Síndrome de Burnout, aunado con las dificultades de los profesionales al momento de conseguir una fuente de ingresos más estable, por la misma razón se usarán datos de aquellos profesionales que laboran en el aspecto privado, haciendo una comparativa en el nivel de estrés laboral y ansiedad en general.

### **2.1 Pregunta de investigación**

¿Cuál es la diferencia en la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería en un hospital público y el personal de que labora en el medio privado en la ciudad de León, Guanajuato, México?

### **2.2 Hipótesis**

El personal de enfermería que labora en algún hospital público en la ciudad de León, Guanajuato tendrá menor incidencia al síndrome de Burnout en comparativa con aquellos que labora en el aspecto privado.

### III.- Justificación.

---

Ante la incertidumbre de un panorama de mejora en la atención al usuario en el sector público de la salud se encuentra dentro de los problemas fundamentales el estado de salud mental entre el personal de enfermería, tomando en consideración la sobre carga de trabajo, así como las características socio culturales de cada persona. Así mismo el paradigma de la incertidumbre laboral, como las dificultades para encontrar la oportunidad de conseguir un trabajo en el sector público, el personal opta por ingresar al medio privado, incluyéndose los hospitales, cuidados de enfermería en domicilios o alguna otra opción que esté a su alcance.

Debido a la poca disponibilidad de datos recientes sobre el síndrome de Burnout a nivel nacional se decide a realizar este estudio centrado en personal que labora en un hospital público y a su vez con personal laboral en unidades de atención privada, ambos que fueron tomados de manera particular, ya que los últimos datos en México, fueron reportados por Álvarez Reza y cols. la prevalencia de factores asociados con el síndrome de Burnout (SB) y síntomas de depresión (SD) en 983 integrantes del personal de salud del estado de Chihuahua, durante el brote por COVID-19. La prevalencia global de SB fue 11.5% y de SD de 25.7%. Dichas prevalencias fueron más elevadas en el personal de enfermería (15.2% y 30.0%, respectivamente). Además de que se encontró el doble de riesgo en las enfermeras jóvenes, con más de 9 horas de trabajo y menos de 6 horas de sueño.

## IV.- Objetivos:

---

### 4.1 General

- Identificar la prevalencia del síndrome en el personal de enfermería que labora en una institución pública contra aquel personal que labora en el medio privado en el periodo comprendido de noviembre a diciembre del año 2023.

### 4.2 Específicos

- Evaluar al personal de enfermería de institución pública mediante la prueba Maslach Burnot Inventory.
- Evaluar al personal de enfermería de medio privado mediante la prueba Maslach Burnot Inventory.
- Evaluar a los enfermeros de un solo ingreso económico.
- Evaluar a los enfermeros los de dos o más ingresos económicos.
- Analizar los resultados del personal en general.
- Comprobar la prevalencia del síndrome de Burnout.

### 4.3 Productos previstos

- Presentación de tesis.
- Comprobación verbal.
- Obtención de grado.

### 4.4 Beneficios esperados

El profesional evaluado tomará las medidas necesarias para el cuidado de su salud física y mental, así como los conocimientos necesarios para auto evaluarse y encontrar características que puedan influir en el actuar laboral y personal, según sea el caso.

## **V.- Material y Método.**

### **5.1 Tipo de estudio:**

Cuantitativo, descriptivo, probabilístico, comparativo de corte transversal

### **5.2 Material de investigación:**

Humano

### **5.3 Definición de la población:**

Personal de enfermería conocidos de manera particular que labore en algún hospital de rama pública y profesional de carácter privado en la ciudad de León, Guanajuato.

### **5.4 Muestra:**

25 profesionales de Enfermería conocidos o contactados de manera particular que labore en algún hospital de rama pública.

20 profesionales en Enfermería conocido o contactado de manera particular que labore con algún rol en el medio privado que incluya las labores y deber ser de enfermería

### **Definición de unidades de observación:**

#### **5.5 Criterios de inclusión:**

Personal de enfermería conocido o contactado de manera particular que labore en algún hospital de rama pública en la ciudad de León, Guanajuato.

Profesional de enfermería conocido o contactado de manera particular que labore en el medio privado.

Profesional de enfermería conocido o contactado de manera particular que labore en la atención a domicilio.

#### **5.6 Criterios de exclusión:**

Personal que se conoce con padecimientos psiquiátricos.

Personal que tiene algún tratamiento que afecte a la toma de muestra.

## 5.7 Criterios de eliminación

Cuestionarios incompletos.

Cuestionarios mal contestados.

Cuestionarios ilegibles.

## 5.8 Definición de variables:

Nombre	Definición	Tipo	Escala	Indicador	Índice	Reactivo	Fuente
Sexo	Características física y biológicas que posee cada individuo y lo coloca en un extremo de la clasificación de dos individuos reproductivamente complementarios.	Cualitativa	Nominal Dicotómica	Sexo reportado por el usuario	Mujer  Hombre	¿Cuál es su sexo?	Formato de identificación (anexo)
Edad	Tiempo en años que la persona ha vivido desde su nacimiento hasta el momento que se realiza la entrevista.	Cuantitativa	Razón	Años cumplidos	20 a 60	¿Cuál es su edad?	Formato de identificación (anexo)
Adscripción	Lugar en el cuál desempeñan sus labores profesionales.	Cualitativa	Ordinal	Lugar exacto en el que desempeñan sus funciones	Personal conocido que labore en Hospital Público  Personal conocido que labore en el Medio privado.	¿Cuál es su lugar de adscripción?	Formato de identificación (anexo)
Descendencia	Característica social en la que se posee o no hijos, ya sean biológicos o adoptados.	Cuantitativo	Nominal Dicotómica	Hijos reportados por el personal	Sí  No	¿Tiene hijos?	Formato de identificación (anexo)
Puntaje	Característica evaluativa en la que se tomarán los datos recabados.	Cuantitativa	Intervalo	Nivel Burnout	Bajo Medio Alto	Mashland Burnout Inventory	Mashland Burnout Inventory

## 5.9 Selección de fuentes:

- Primaria (enfermería).
- Internet.
- Libros.
- Artículos de investigación.

## VI Prueba piloto:

En serie.

## VII Definición del plan de procesamiento y presentación de la información:

Para la valoración de puntuaciones habrá que analizar de manera más detallada los principios para determinar el síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo si los indicios aparecen en uno, dos o los tres ámbitos. Este análisis de aspectos puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada persona, dependiendo sus resultados

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO/AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0-18	19-26	27-54
DESPERSONALIZACIÓN/CINISMO	0-5	6-9	10-30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34-39	40-56

Se realizan encuestas basadas en el Cuestionario Maslach Burnot Inventory a personal de enfermería en un hospital público y a su vez en personal con labores en el medio privado, independientemente del tiempo laboral y el servicio en el que se encuentren. Se evaluarán las incidencias dependiendo de los servicios y las actividades que este realice durante su turno o experiencia laboral.

Así mismo se espera que el personal que labora en la institución privada o pública busque la manera de combatir los indicios de estrés laboral o agotamiento profesional según sea el caso y en caso que se detecten las necesidades para el personal con características de Burnout puedan tomar las acciones o tratamientos necesarios según el personal lo requiera

## VIII.- Organización y administración de la investigación.

---

### 8.1 Programa de trabajo:

#### 8.1.1 Calendario.

Actividad	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Recopilación de Bibliografía	X			
Elaboración del protocolo	X			
Adquisición de equipo	X			
Diseño de Instrumentos	X			
Prueba piloto	X			
Recolección de datos	X			
Codificación y captura de datos	X	X		
Proceso de datos		X		
Análisis			X	
Publicación				X

### 8.2 Recursos

	Tipo	Precio por hora o por unidad	Cantidad	\$ Total	Sub total
Humanos					
	Estudiante	\$751,33	41	<b>\$30,953.33</b>	
Subtotal					<b>\$30,953.33</b>

Materiales					
	Equipo de cómputo MacBook Pro	\$14.000,00	1	\$14.000,00	
	Impresora SAMSUNG ML- 1865W	\$1.200,00	1	\$1.200,00	
	cartuchos	\$100,00	4	\$400,00	
	Software	\$1.230,00	1	\$1.230,00	
	Encuestas	\$5,00	50	\$250,00	
	Plumas	\$3,50	10	\$35,00	
	Seminario Tesis	\$7200,00	1	\$7.200,00	
Subtotal				<b>\$24,315,00</b>	
De información					
	Acceso a internet (mensual)	\$170,00	4	\$680,00	
	Transporte (Gasolina)	\$150,00	8	\$1200,00	
				\$0,00	
Subtotal				<b>\$1.580,00</b>	

### 8.3 Facilidades locales:

- Autorización verbal por parte del personal de enfermería para la realización de las encuestas al personal de enfermería.
- Contacto directo con el personal de enfermería para la realización de las encuestas.

### 8.4 Difusión:

- Abierta.

## **8.5 Declaración de ética y bioseguridad:**

Este estudio tiene un riesgo I de acuerdo al establecido Título Segundo, Capítulo Primero, Artículo 17 de la Ley General de Salud en materia de salud y se garantiza la confidencialidad absoluta de la de la de los participantes.

Por su naturaleza (encuestas) no requiere necesariamente de consentimiento informado por escrito, solo la aceptación tácita de contestarla la encuesta.

La investigación se apega a la Ley General de Salud en su Título Segundo, Capítulo Primero, Artículos: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 23; Capítulo Cuarto, Artículos: 43, 44, 50. Se protegerá la privacidad del sujeto de investigación al no ser revelado el nombre o cualquier otro dato de identificación, al no ser relevantes en el desarrollo de la investigación ni en los resultados.

La asignación de los individuos fue imparcial y por mera disponibilidad. El estudio está catalogado como “investigación de riesgo mínimo” al ser una encuesta, sin la necesidad de realizar algún procedimiento que pudiera afectar la integridad física, mental o emocional del paciente.

No se manejarán químicos, formas de energía o material biológico que pudiera representar algún riesgo para los sujetos de investigación, los investigadores y/o sus familias y el entorno, por lo que no conlleva ningún riesgo de bioseguridad.

# IX.- Marco teórico.

---

## 9.1 Capítulo 1 Antecedentes Históricos

El síndrome de Burnout se puede definir clásicamente como una respuesta al estrés crónico en el trabajo. Este tiene como consecuencias negativas a nivel individual y organizacional y tiene particularidades específicas en áreas de trabajo determinadas, cuando este se realiza con colectivos de usuarios, como enfermos de gran dependencia. Siendo estos los de los casos con mayor reiteración, lo que no excluye a otros, el síndrome se puede manifestar de menor manera en áreas administrativas, manuales, etc. En casos como estos no se considera como Burnout sino como estrés laboral.

Freudenberg empleó el concepto de Burnout en 1974 como el estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar los ideales superiores recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con clientes y una tendencia a evitarlos. <sup>1</sup>

Maslach y Jackson en 1981 definen el término de Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral y se entiende como un síndrome con tres factores caracterizados por, agotamiento emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro o realización personal (RP). A partir de estos componentes se elabora el “Maslach Burnout Inventory” (MBI), con el objetivo de medir el burnout personal en las áreas de servicios humanos. En actualizaciones más recientes el término de despersonalización es cambiado por “cinismo”.

Para el año 2013, el síndrome de Burnout se configura en 3 aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Diversos autores coinciden en argumentar que los trabajadores que tienen más contacto con personas como los médicos y las enfermeras de los hospitales, son las más propensas a presentar el síndrome de Burnout a consecuencia del exceso de trabajo que provoca una serie de síntomas físicos, conductuales, emocionales, en relaciones interpersonales y un bajo rendimiento laboral. En muchos casos, la presencia del síndrome de Burnout está asociada al estrés laboral. El estrés es un proceso psicofisiológico que se desencadena por una situación laboral determinada que provoca un desequilibrio significativo entre la demanda que experimenta un sujeto y los recursos adaptativos que dispone. Selye desde la década de los cincuentas planteó dos formas de estrés; la primera generadora de una activación positiva capaz de develar el mejor potencial de cada persona que llama estrés; y la segunda, de signo contrario llamada distrés resultado de sentirse sobrepasado por las demandas de trabajo y que se traduce en sensaciones corporales, sentimientos y pensamientos que generan malestar (Hernández, García, Carrión y Navarrete, 2015)<sub>2</sub>

## 9.2 Capítulo 2 Teoría Explicativa

Para el diagnóstico del Burnout se elabora la prueba de MBI la cual es la mayormente aceptada, esta prueba evalúa los siguientes factores:

1. Me siento emocionalmente defraudado mi trabajo.
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
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 entender.
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales.
6. Siento que trabajar todo el día con la gente que 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 que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. Me siento frustrado por el trabajo.
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender.
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 consigo muchas cosas valiosas en mi 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 beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.

Bajo estas directrices la manera de contestarse es de acuerdo a los siguientes parámetros:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente.

Cabe aclarar que no existen respuestas correctas puesto que todos estos reactivos personales, sin embargo para poder evaluarlos Marshland realizó los siguientes parámetros para poder diagnosticar el síndrome, estos se dividirán en las tres características antes mencionadas.

ASPECTO EVALUADO	PREGUNTAS A EVALUAR	VALOR OBTENIDO	INDICIOS DE BURNOUT
CANSANCIO EMOCIONAL	1-2-3-6-8-13-14-16-20		MÁS DE 26
DESPERSONALIZACIÓN/CINISMO	5-10-11-15-22		MÁS DE 9
REALIZACIÓN PERSONAL	4-7-9-12-17-18-19-21		MENOS DE 34

TABLA 1

Para la valoración de puntuaciones habrá que analizar de manera más detallada los principios para determinar el síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o los tres ámbitos. Este análisis de aspectos puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada persona, dependiendo sus resultados se podrá calificar el nivel de burnout que el individuo padece.

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO/AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0-18	19-26	27-54
DESPERSONALIZACIÓN/CINISMO	0-5	6-9	10-30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34-39	40-56

TABLA 2

### **Cansancio o agotamiento emocional.**

Se refiere a la manera de afrontar el cansancio físico, así como el hartazgo emocional provocado por las interacciones con el paciente o bien con el mismo personal con el que se labora. Se observó que las interacciones con estos grupos mantienen rasgos hostiles que podrían deberse a diferentes factores, desde personales como bien laborales que pueden sobrepasar lo profesional.

### **Despersonalización o cinismo.**

Explica la manera que el individuo realiza de acciones cínicas o groseras ante otros individuos, se relaciona estrechamente a la atención a los pacientes, mucho de esto es debido al cansancio, problemas personales o mala retribución o contribución de personal superior para un beneficio en común.

## **Disminución de desempeño.**

Es la pérdida del interés o confianza en la realización personal ante la respuesta negativa de los diferentes estratos sociales. Muchos profesionales de la salud se sienten agredidos o menospreciados por el personal mismo, tanto superiores o colegas del mismo rango, así como en ocasiones del paciente y/o familiar. Lo que genera que el trabajador no se conduzca de manera correcta ante su autopercepción.

Fue en el año 2000 en el que la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce al burnout como un problema derivado más de las condiciones del ambiente laboral, que de problemas y situaciones personales.<sup>3</sup>

Al ser un problema con predominio en el área de la psicología se generan las vertientes en el que dice que. El constructo psicológico del síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento, despersonalización y cinismo, y desmotivación e insatisfacción en el trabajo, que conllevan a un pobre desempeño laboral.<sup>4</sup> Esto como una consecuencia al estrés prolongado, que si bien, para la Fatiga crónica está dimensionado a 6 meses de estrés constante, para el burnout no es cuantificable el tiempo únicamente, sino la suma de los factores ya establecidos.

De tal forma el Burnout se caracteriza por:

1. Agotamiento emocional, fatiga y depresión.
2. Relación de los síntomas con la actividad laboral.
3. Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
4. Aparición de los síntomas en personas normales sin antecedentes “psicopatológicos”.
5. Ineficiencia y pobre desempeño en el trabajo.

En otras bibliografías además de las características ya mencionadas agregan dolor muscular, confusión, falta de memoria, fiebre hasta los 38.3°C, irritabilidad, falta de concentración y/o insomnio.

El cual se presenta con frecuencia ponderal en trabajadores de la esfera prestación de servicios y relaciones humanas con cargas excesivas de trabajo, (...) se considera de importancia en el ambiente de salud en el trabajo.<sup>5</sup> Debido a la excesiva carga de trabajo que estos trabajadores pueden llegar a tener, es importante mantener el clima laboral lo mas propicio posible, sin embargo al revisarlo de manera más detenidamente, el personal que se encuentra en las instituciones de salud del estado, esta sobrepasada en las condiciones laborales, sin contar el hecho de que en su mayoría no cuentan con una seguridad laboral ya que la mayoría del personal actual recibe contratos temporales lo que aumenta el estrés.

### 9.3 Capítulo 3 Secretarías, organizaciones y Legislaciones.

Como causas de Burnout según la organización Internacional del Trabajo refiere que los factores psicosociales, incluyen tanto aspectos del puesto de trabajo como el entorno, el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las tareas. El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización y a otros aspectos del individuo, que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con los factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.<sup>6</sup>

Dado que el burnout se presenta como una consecuencia del estrés prolongado, los factores que pueden predecir la aparición de Burnout son prácticamente los mismos. En el caso de Burnout dichos factores se habrían presentado repetidamente e intensamente. Por lo tanto, también se relacionan con los aspectos organizacionales del trabajo, los sociales y personales.<sup>7</sup> Al ser la fuente de trabajo la principal causa del burnout, se considera, como bien lo vimos, por la Organización Internacional del Trabajo mantener el ambiente laboral lo más propicio posible, disminuyendo las excesivas cargas de trabajo, disminuyendo el acoso personal y laboral que el trabajador pueda estar obteniendo de sus compañeros o superiores.

Según la secretaría de salud en su informe redacta que “No existe cura para este síndrome y el tratamiento está enfocado en mejorar los síntomas por lo que las técnicas de relajación, una alimentación saludable y la administración de ciertos medicamentos pueden ayudar.... El tratamiento para este síndrome consiste en disminuir la carga laboral, realizar actividades de esparcimiento con familiares y amigos, además de realizar actividad física.”<sup>8</sup> Que de acuerdo a lo antes redactado, no es del todo cierto, ya que no solamente afectan la carga laboral de momento, sino que es la acumulación de carga laboral, estrés generalizado, entre otros factores y el sólo hecho de disminuir la carga laboral o las actividades recreativas sean suficientes para disminuir el síndrome sin la ayuda de un especialista.

Entre las características del proceso de trabajo, se encuentran el trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos, ritmos de trabajo intensos, rutinas con poco significado inherente, que no usan las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control. También contribuyen al desencadenamiento del burnout, la inseguridad laboral, falta de oportunidad para el desarrollo y condiciones desagradables o peligrosas en el trabajo.<sup>8</sup> Recobrando un poco sobre estas necesidades básicas del trabajador, la ley general del trabajo menciona en su artículo 3° “ El trabajo es un derecho y deber social. No de comercio, y exige respeto para hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para los trabajadores y sus familiares dependientes.<sup>9</sup>

Así mismo el documento oficial antes mencionado redacta en su capítulo segundo, artículos 58, 59, 60, 61, 62 y 63, la relación de horarios establecidos por la carta máxima, los cuales de acuerdo al orden institutivo y lineamientos de la propia empresa sin sobrepasarse a los horarios marcados

la dicha ley. Sin embargo, cabe mencionar que en la mayoría de los empleos en México no siguen de. Manera tácita los decretos legales, siendo en parte para el trabajador, una razón más para detonar el Síndrome de Burnout.

Los cuales dicen textualmente:

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

De acuerdo al artículo quinto fracción tercera dice:

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Así mismo se abordan las Condiciones Generales de Trabajo del Estado de Guanajuato cuya última revisión precede del año 2019 en su capítulo XII, De los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, Sección primera, De los derechos de los trabajadores:

VIII.- Ser tratados en forma atenta y respetuosa por sus superiores, iguales o subalternos.

El sector Salud, con el apoyo de otras instituciones educativas, reforzó la atención a la salud mental durante la pandemia por COVID-19, a través de los servicios de apoyo como la Línea de la Vida, para brindar todo el apoyo psicológico y orientación que requieren las personas. Existen 442 establecimientos de salud mental y adicciones de la Secretaría de Salud Federal y estatales en el país, de los cuales 341, son Centros de Atención Primaria de las Adicciones; 66, Centros Integrales de Salud Mental y 35 hospitales psiquiátricos.<sup>10</sup>

## 9.4 Capítulo 4 Nuevos estudios

De acuerdo a los artículos publicados por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México es uno de los países con mayor prevalencia del síndrome de Burnout, siendo el personal de salud uno de los más afectados por esta condición, sin embargo, fue hasta 2022 que este fue considerado como un padecimiento.

Para el año 2020 con la pandemia de COVID 19 que aconteció a todo el planeta, los niveles de estrés a nivel global, la carga de trabajo aumentó para el personal de salud, el aumento de trabajo y fallecimientos a causa de la enfermedad, generó al personal de enfermería específicamente un aumento significativo de estrés, riesgo de suicidios y enfermedades tanto físicas como psicológicas.

Por lo mismo se decide hacer un estudio en el que evaluaremos de manera más específica el impacto que la sobrecarga laboral, los problemas personales y los problemas laborales influyen en el aumento de los casos Burnout.

Hablando del personal de salud como uno de los más afectados por el estrés laboral, enfermería se cataloga como una de las profesiones con mayor índice de estrés debido a las múltiples desafíos que se enfrentan, incluidas las complejas necesidades de atención médica y actualizaciones constantes, sin contar con el trato a los familiares, profesionales de la salud y la carga excesiva de trabajo con la falta de apego a los indicadores de calidad aunado a las actividades que día a día se vuelven más complejas y abundantes.

En el año 2023 la Dra. Patricia Lozano Luviano realiza una conferencia en la cual argumenta que México es uno de los países a nivel mundial con altos índices de estrés laboral desde antes de la pandemia, y al menos 75 por ciento de los trabajadores sufre esta condición, según el Instituto Mexicano del Seguro Social, estos datos superan los niveles de China, con 73 por ciento, y Estados Unidos, con 59 por ciento. “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados” reafirmando una vez más que las condiciones laborales en el país son más desgastantes y que el personal no solamente se siente agotada física y mentalmente, sino también desde antes de la pandemia, pues al menos 75 por ciento de los trabajadores sufría esta condición, según el Instituto Mexicano del Seguro Social, superando los

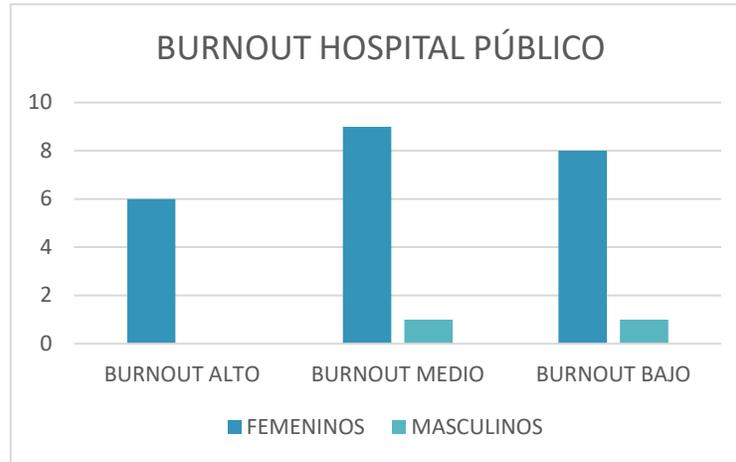
niveles de China, con 73 por ciento, y Estados Unidos, con 59 por ciento. Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados.

La Dra. Lozano recomienda la fomentación del autocuidado y hábitos saludables como el ejercicio, buena nutrición, establecimiento de horarios, descanso, técnicas de relajación, actividades artísticas y asistir a terapias psicológicas.<sup>11</sup>

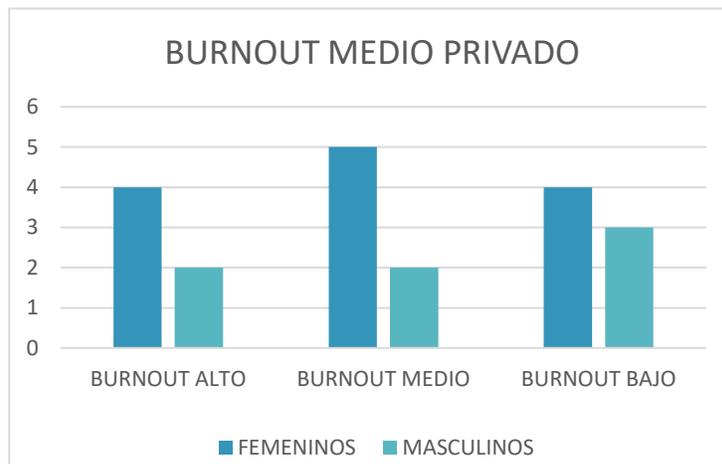
En la actualidad no existen estudios específicos sobre el burnout en enfermería en el estado de Guanajuato, México, para ello, se realizarán las encuestas tomando como muestra en personal de enfermería de estas instituciones públicas y se cotejan con personal de enfermería con trabajos en el giro privado, esto con la finalidad de crear un estándar general de la salud mental en el profesional de la salud en la ciudad.

Ante el aumento de padecimientos psicológicos en el personal de salud, la secretaría de Salud del Estado de Guanajuato mencionó en un comunicado: En específico en Guanajuato sabemos y es en todo el mundo así funciona más o menos, pero en Guanajuato la mayor parte de los suicidios ocurren en hombres, en una proporción de cuatro hombres por cada mujer. Esto habla del rol que cumplen los hombres sobre todo en el manejo de las emociones y el hombre está forzado a ser fuerte, resistir todo en silencio, en la adversidad y no habla de sus emociones y más bien las actúa y vemos con conductas de riesgo no solo con el suicidio, sino también la violencia que ejerce contra los demás y el consumo de sustancias.<sup>12</sup>

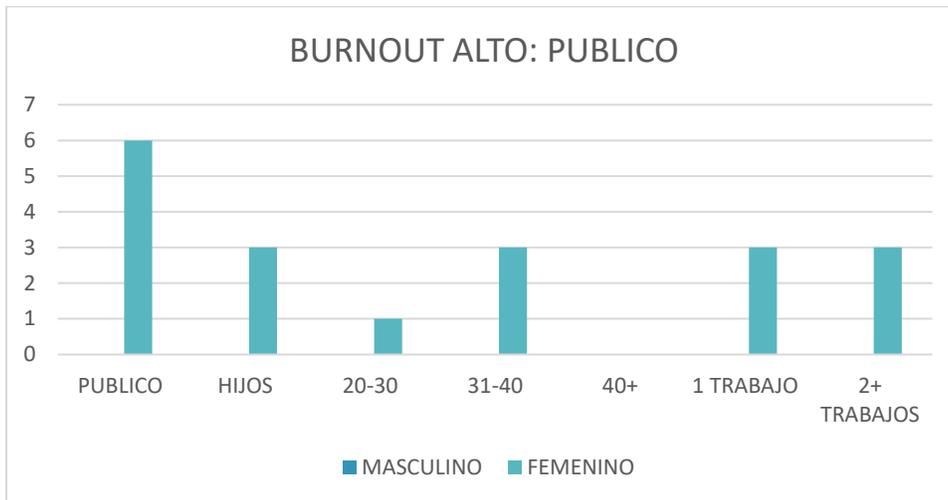
## X.- Resultados



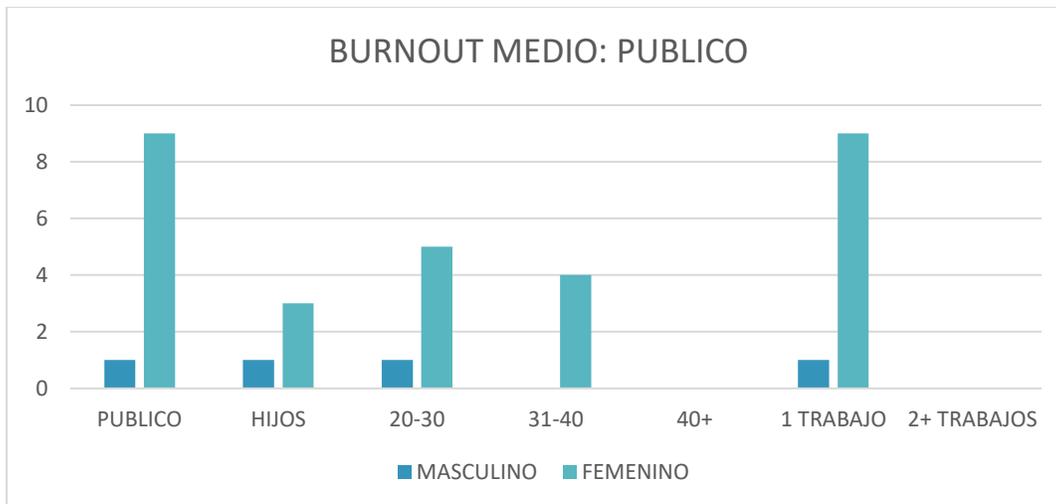
Del total de la muestra del personal de enfermería Femenino existe mayor prevalencia al burnout, teniendo en cuenta que en su mayoría el personal de salud es Femenino, el 26% con Burnout alto, 39% de nivel de Burnout medio y el 35% restante con Burnout bajo. Con relación a la población masculina, el 50% con nivel de Burnout medio y el 50% restante con Burnout bajo.



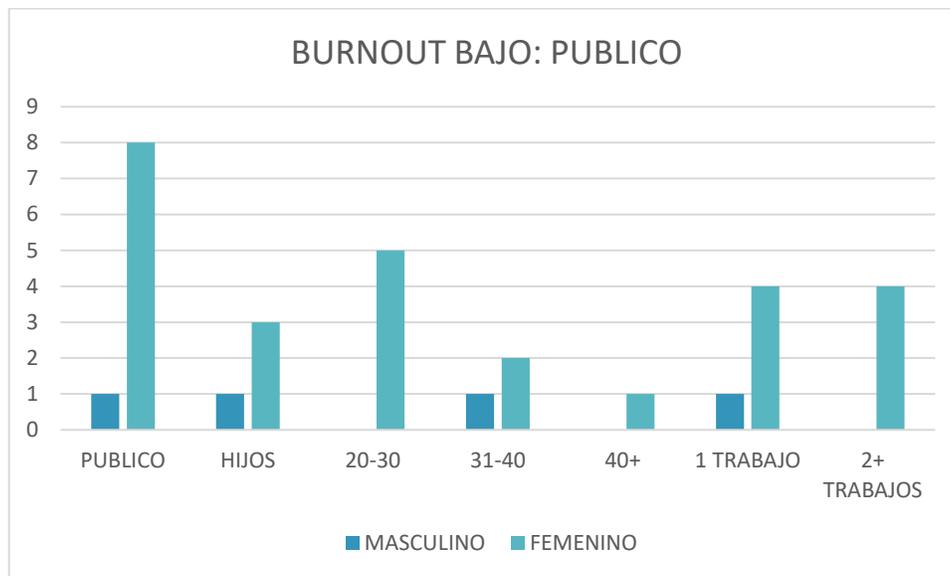
Del total de la muestra en el personal de enfermería con giro privado se tiene como resultado que el burnout está muy presente en el personal femenino, dando como resultados: 18% de las mujeres con Burnout Alto; 46% con Burnout Medio y 36% con Burnout Bajo, así mismo del total de la muestra en el personal masculino se obtienen los siguientes datos: 45% hombres con Burnout Alto; 22% con Burnout medio y 33% con Burnout Bajo.



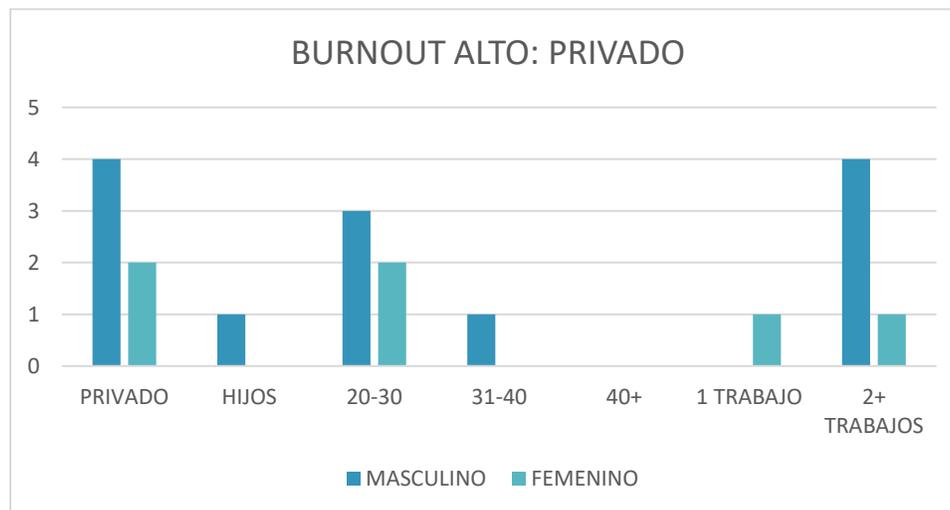
Al realizar las encuestas en el personal de servicios en Hospital Público se determina que el personal que obtiene calificaciones altas en el nivel de burnout con mayor prevalencia son en mujeres entre los 31 y 40 años teniendo 3 casos en este rango de edad lo que da un 50% del personal con un trabajo y el 50% restante con dos trabajos, siendo un factor importante a recalcar que incluso el personal con solamente un ingreso laboral tenga altos niveles de Burnout.



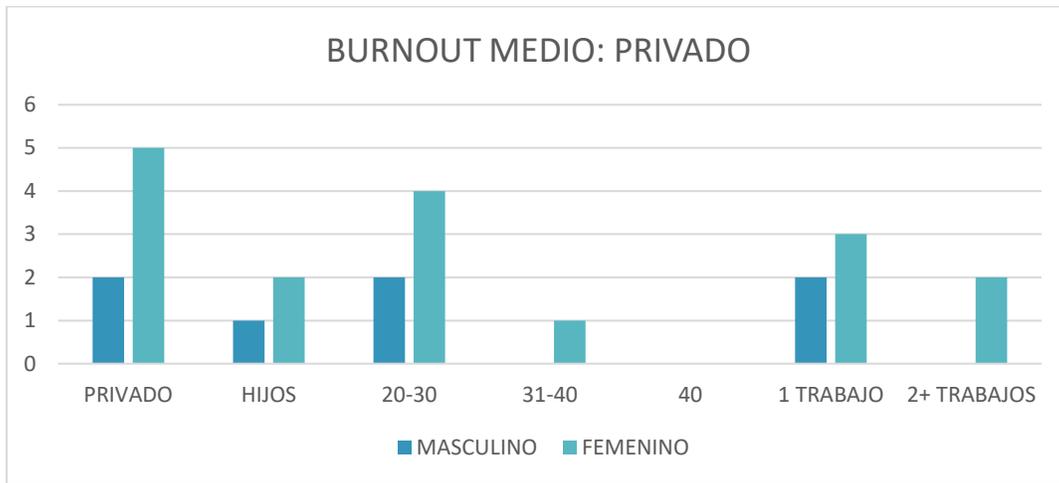
En el caso de burnout con clasificación alta se encuentran que de los dos hombres que se evaluaron solamente uno adecua al nivel medio de burnout, siendo el 50% del personal masculino con este nivel, este hombre tiene hijo, entre 20 y 30 años y un solo trabajo, dando un dato a considerar para el personal en la evaluación de la propia salud mental. En el caso de las mujeres son 9 personas que tienen el nivel antes mencionado, tres de ellas tienen hijos, dando un 33% del personal con ellos, 5 mujeres con una edad de entre 20 y 30 años siendo la edad con mayor índice, el resto de las mujeres oscilan entre los 31 y 40 años. Un dato a recalcar es que el personal femenino con un nivel medio de burnout solamente cuenta con un trabajo.



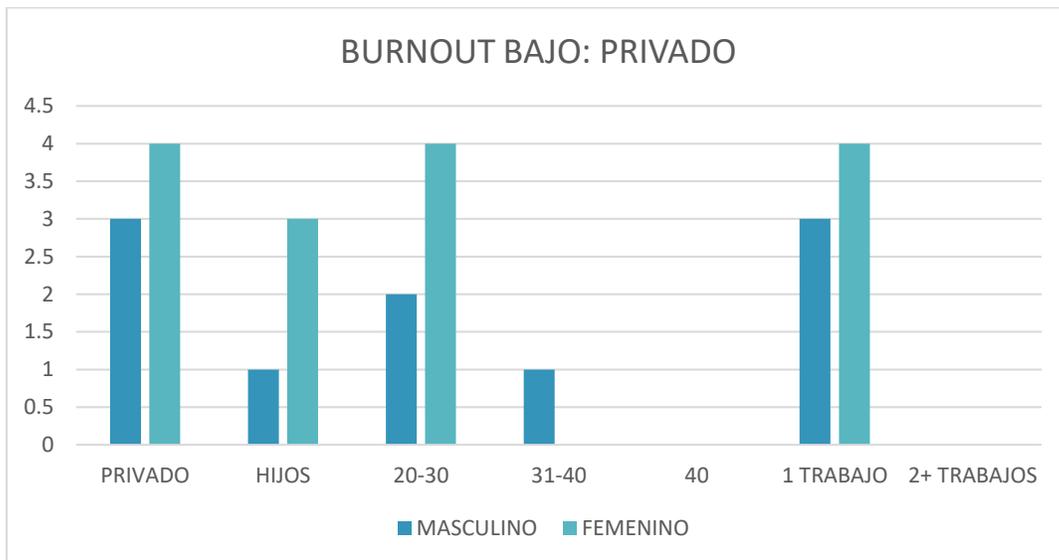
El nivel bajo de burnout, personal que en su mayoría son mujeres, siendo 8 las que mantienen este nivel, 3 de ellas sin hijos, 5 con una edad de entre 20 y 30 años, 2 de entre 31 y 40 años y 1 con mas de 40 años. Siendo el 50% de esta población con 1 trabajo y el 50% restante con 2 o más. Mientras tanto, el varón restante de esta encuesta mantiene un nivel de burnout bajo con hijo, de entre 31 y 40 años y un solo trabajo, dato a evaluar.



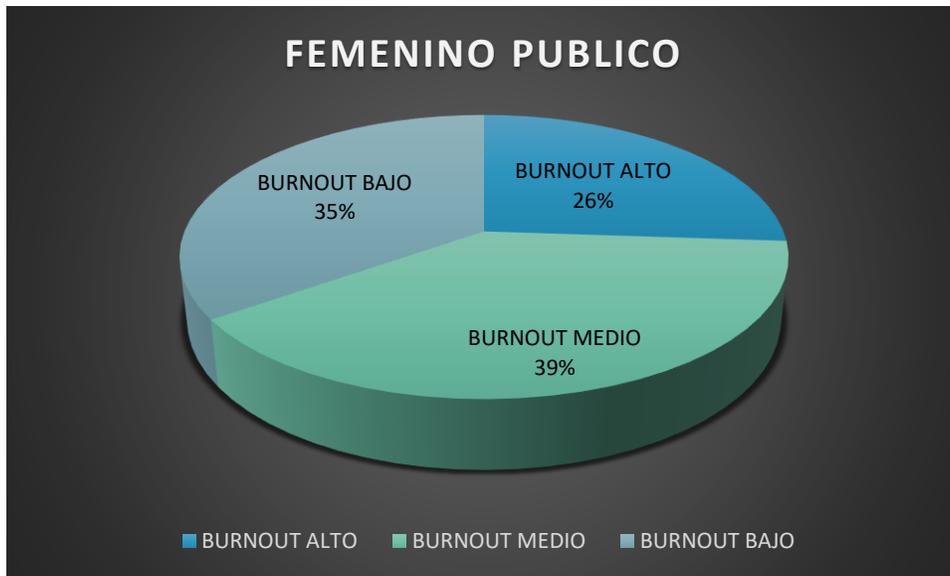
Se realizan evaluaciones a personal que labora en servicios privados. En el nivel de burnout alto tenemos 4 hombres con este padecimiento, siendo el 44.4% del personal masculino, solo uno con hijos, 3 en una edad oscilante de los 20 a los 30 años, el unico restante con una edad de entre 31 y 40 años, el 100% de los hombres con burnout alto tienen 2 o más trabajos. En el caso del personal femenino, son 2 las mujeres con burnout alto, sin hijos, 3 de ellas en una edad entre 20 y 30 años, el 50% con solo un trabajo y el 50% restante con dos o más fuentes de ingreso. Siendo un dato a evaluar ya que todas ellas mantienen sus labores con un nivel alto y esto puede generar en su caso alguna iatrogenia en el paciente que pueda estar a su cargo.



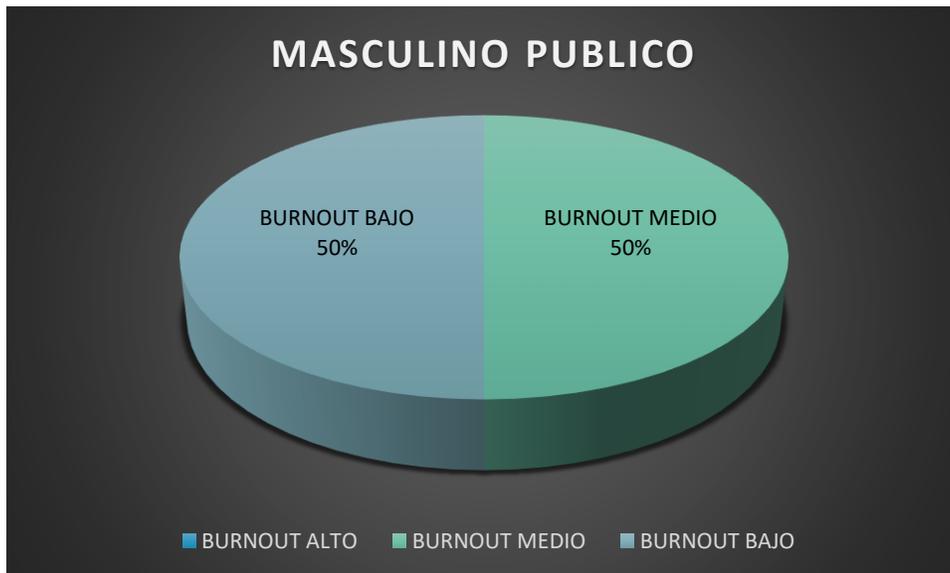
En el personal de medios privados se obtienen dos hombres con burnout medio, uno con hijo, ambos entre 20 y 30 años y ambos con un solo trabajo, se debe tomar en cuenta a este personal ya que el 100% de este personal tiene un nivel a considerar ya que ellos podrían evolucionar a un burnout alto teniendo las condiciones que lo propicien. En el caso del personal femenino son 5 las mujeres las que tienen, dos de ellas con hijos, 4 en una edad de entre 20 y 30 años, la restante entre 31 y 40, el 60% de ellas con un solo trabajo y el 40% con dos o más trabajos. Al igual que en el caso de los hombres, con las mujeres habrá que tomar sus precauciones para evitar que evolucionen a un nivel alto.



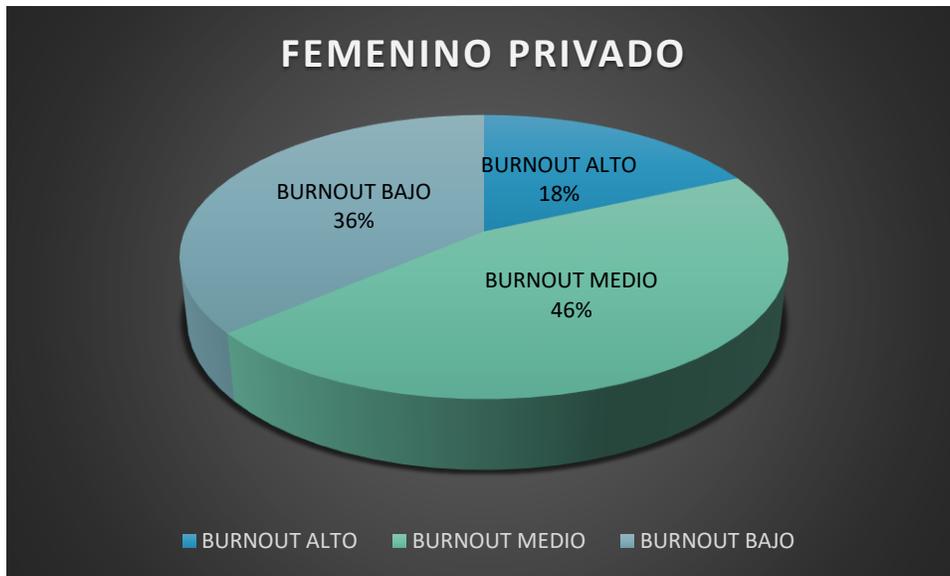
Al analizar al personal con burnout bajo solamente el 33.3% de los hombres evaluados en total obtienen un nivel bajo. De este porcentaje solamente contamos con una persona con hijos, 2 de ellos entre 20 y 30 años, la persona restante entre los 31 y 40 años y el 100% de nivel bajo con solo un trabajo. Igualmente se analizan las mujeres, las cuales fueron 4 las mujeres con este nivel de burnout, 3 de ellas con hijos, el 100% de ellas con una edad de 20 a 30 años y el mismo porcentaje con un solo trabajo.



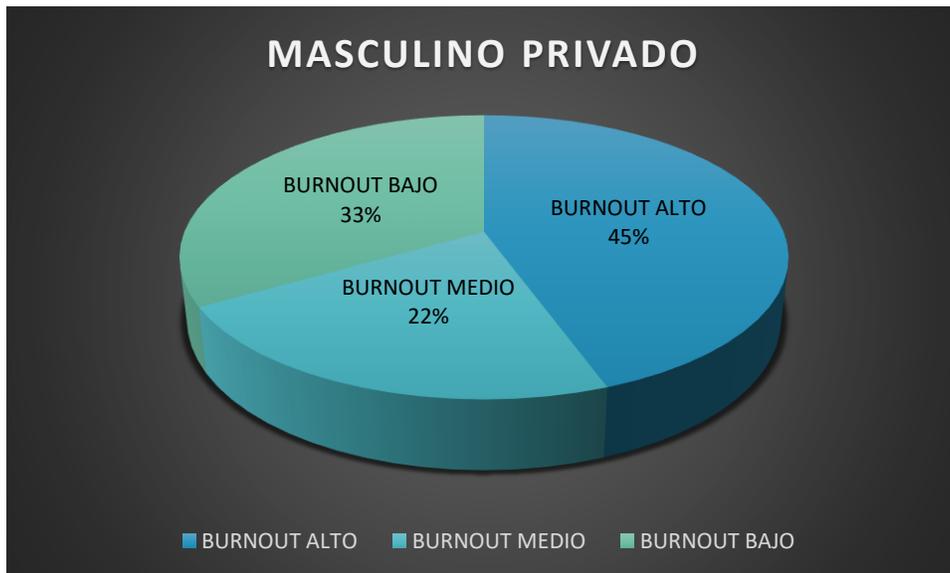
Al generalizar el burnout en el personal femenino en el ámbito público, nos podemos dar cuenta que el nivel de burnout con mayor índice es el medio dando un 39% del personal femenino con riesgo a evolucionar a un nivel mayor, el nivel alto ocupa el segundo puesto con un 26% de las mujeres que padecen este síndrome, siendo el 26% restante del personal femenino con burnout bajo.



En el caso del personal masculino, solamente tenemos dos niveles en los que los evaluados coinciden, siendo un 50% de burnout medio y el 50% restante con el burnout bajo. Un dato a considerar siendo que los analizados masculinos en el medio público solo fueron 2, lo que hace un tema a tratar con el personal para evitar que evolucionen a un nivel superior.



En el caso del personal femenino con giro privado, el 46% del personal tiene un burnout medio lo que la hace ser el nivel con mayor incidencia en el género, el 36% con burnout bajo y solamente el 18% con burnout alto, si bien son menores los altos, aún hay un porcentaje alto en el nivel de Burnout medio, lo cual genera un foco de atención en lo que debemos de tener ciertos elementos para evitar que este porcentaje evolucione a un Burnout alto.



Caso contrario con las mujeres. Los hombres en su mayoría mantienen un burnout alto siendo el 45% del total de evaluados, generando un foco aún mayor para controlar y bajar ese porcentaje, el burnout bajo mantiene un 33% de burnout bajo dando un 22% de varones con burnout medio. Teniendo en cuenta el total de varones, se da una idea de la importancia de la salud mental.

## XI.- Discusión

---

De acuerdo con los resultados que han sido publicados por las diferentes instituciones y organizaciones con relación al Síndrome de Burnout se realiza la evaluación y comparación con los resultados obtenidos en el transcurso de este estudio.

Se utiliza para las encuestas a realizar el MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) en el cual se pueden denotar las diferentes áreas afectadas en cada uno de los individuos que por voluntad propia realizan el cuestionario para el conocimiento propio y con autorización para ser parte del estudio comparativo. Se seleccionan personal de enfermería empleados por el sector público y personal de enfermería empleados por el sector privado, (cuidado de pacientes en casa, clínicas de heridas, hospitales y clínicas de paga).

El trabajo realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) publicado en septiembre del 2021 “El Síndrome de *Burnout*: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19” en el que retratan como el personal del área médica y paramédica fue afectado por una pandemia en el siglo XXI y como estos pueden presentar el Síndrome de Burnout y cuál es su prevalencia en ellos.

En México, Álvarez Reza y cols. reportaron —en una carta al editor de la revista *Salud Pública de México*— la prevalencia de factores asociados con el Síndrome de *Burnout* (SB) y síntomas de depresión (SD) en 983 integrantes del personal de salud del estado de Chihuahua, durante el brote por COVID-19. La prevalencia global de SB fue 11.5% y de SD de 25.7%. Dichas prevalencias fueron más elevadas en el personal de enfermería (15.2% y 30.0%, respectivamente). Además de que se encontró el doble de riesgo en las enfermeras jóvenes, con más de 9 horas de trabajo y menos de 6 horas de sueño.<sup>13</sup>

Por su parte la Gaceta UNAM menciona otras estadísticas brindadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el cual refieren en abril del 2023, a solo unos meses del presente trabajo. México ya era uno de los países con más fatiga por estrés laboral desde antes de la pandemia, pues al menos 75 por ciento de los trabajadores sufría esta condición, según el Instituto Mexicano del Seguro Social, superando los niveles de China, con 73 por ciento, y Estados Unidos, con 59 por ciento. “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”.<sup>14</sup>

De acuerdo con los datos obtenidos en este trabajo podemos denotar que la mayor prevalencia del Síndrome de Burnout la tiene el personal de enfermería que labora en el ámbito privado, más específicamente el hombre, debido a diferentes factores, tales como la edad, el factor psicosocial y a su vez la alta demanda del sistema privado, contando con un 45% del personal masculino con Burnout alto comparado con el 18% del personal femenino.

## XII.- Conclusión.

---

Cabe recalcar que en el caso de los hospitales de atención pública, el personal de enfermería comprendido en gran parte por personal femenino, incurre en un alto índice de burnout, teniendo como resultado para fines prácticos de este estudio, un 26% del personal con Burnout Alto, en comparación, si bien el personal masculino evaluado no genera el Burnout alto, el 50% de este incurre con datos de Burnout Medio, dando un foco rojo para las instituciones públicas el atender los signos y síntomas del personal para la pronta respuesta y atención del personal para evitar que este incurra en número más altos.

Otro punto que debemos aclarar es que el personal que cuenta con un ingreso, generalmente tiene un mayor nivel de burnout en comparación con aquel que tiene dos o más fuentes de ingreso, esto da partida a la hipótesis en que es este primer grupo que tiene mayor incidencia por el exceso de trabajo en el ambiente en que se desenvuelven, tomando en consideración que no importa si son de ámbito público o privado, sino al nivel de estrés que generan en las instituciones en las que laboran.

Comparando al personal privado contra el personal con atenciones privadas, podemos darnos cuenta que un gran porcentaje del profesional de enfermería tiene únicamente una fuente de ingreso, motivo por el cual este mismo tiene a la alza en los niveles de estrés y frustración, haciendo que este a su vez evolucione a burnout, en cualquiera de los tres niveles, claro que el burnout alto es motivo para la atención especializada, pero una atención oportuna para con el personal, independientemente de la población evaluada en que se encuentre, sea de suma importancia para evitar situaciones tales como enfermedades crónico degenerativas o en la muerte.

Como conclusión, como personal de enfermería considero de suma importancia el tener una salud mental estable, si bien existen diferentes factores que esta pueda ser deteriorada, el estrés, malos hábitos de sueño y la excesiva carga de trabajo son características importantes a considerar, el profesional de enfermería tiende a ser el más afectado por estas cuestiones, ya que tanto en los hospitales públicos y el medio privado tienen una alta expectativa del profesional, esto sin contar que en general no es remunerada de manera adecuada nuestra profesión, se cuenta con altos índices en relación enfermero/paciente, lo que merma la atención al personal y conlleva a la despersonalización, todo esto aunado a los malos tratos por parte de supervisores, jefes o incluso los compañeros propicia las condiciones para que nosotros incurramos en una elevación en los niveles de estrés y por consiguiente el síndrome de Burnout.

Tomando en cuenta la muestra de ambos sectores, podemos considerar que la hipótesis planteada al inicio de este estudio es negativa, esto debido a que aunque la sobrecarga laboral es menor en las instituciones privadas, existen otros factores que desempeñan un alto índice para el burnout, tales pueden ser: la no seguridad de un trabajo estable, la rotación constante de turnos y el necesitar más de un trabajo para solventar los gastos de vivienda, etc.

### XIII.- Referencias bibliográficas.

---

1. Freudenberger, H.J. (1974), Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30: 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
2. Hernández-García, T. J. (2015). Aprobado: junio. *Publicado Como ARTÍCULO En ASyD*, 15, 161–172.
3. Palmer, Y., Gómez-Vera, A., Cabrera-Pivaral, C., Prince-Vélez, R., & Searcy, R. (2005). Factores de riesgo organizacionales asociados al síndrome de Burnout en médicos anesestesiólogos. *Salud Mental*, 28(1), 82–91.
4. Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. In *Professional burnout: Recent developments in theory and research*.
5. Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo Title: A review of models and theoretical perspectives to study of professional burnout. *Anales de Psicología*, 15.
6. Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (2004). «Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo». OIT Ginebra.
7. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030020205>
8. Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (n.d.). *Organizational Interventions and Mental Health in the Workplace: A Synthesis of International Approaches*. Retrieved November 17, 2023, from [www.irsst.qc.ca](http://www.irsst.qc.ca)
9. de Diputados, C., Congreso De, D. H., Unión, L. A., & Ley, N. (n.d.). LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
10. *Coordina Salud servicios de atención psicológica ante pandemia por COVID-19 | Secretaría de Salud | Gobierno | gob.mx*. (n.d.). Retrieved January 12, 2024, from <https://www.gob.mx/salud/es/articulos/coordina-salud-servicios-de-atencion-psicologica-ante-pandemia-por-covid-19>
11. *Síndrome de Fatiga Crónica y Síndrome de “Burnout” | Secretaría de Salud | Gobierno | gob.mx*. (n.d.). Retrieved November 17, 2023, from <https://www.gob.mx/salud/articulos/sindrome-de-fatiga-cronica-y-sindrome-de-burnout>
12. *Alcanza una vida en equilibrio reduciendo el estrés laboral - YouTube*. (n.d.). Retrieved November 24, 2023, from <https://www.youtube.com/watch?v=qdAV9bLH9-4>

13. Edilia Palacios Nava, M., & del Pilar Paz Román, M. (n.d.). *El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19* #.
14. *Si reduces el estrés laboral, tendrás una vida más equilibrada* - Gaceta UNAM. (n.d.). Retrieved January 4, 2024, from <https://www.gaceta.unam.mx/si-reduces-el-estres-laboral-tendras-una-vida-mas-equilibrada/>

## XIV.- Anexos

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_ SERVICIO \_\_\_\_\_ TURNO \_\_\_\_\_

Hijos (SI) (NO) TRABAJOS (1) (2) (2+)

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					