

UNIVERSIDAD INSURGENTES PLANTEL LEON.
INCORPORACION ALA UNAM 8989-12 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.



LICENCIATURA EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA.

**EL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE LA CLINICA #58 DEL IMSS.**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA Y OBSTETRICIA.

PRESENTA.

GÓMEZ TORRES JUAN CARLOS.

ASESOR.

M.E. LUIS ALEJANDRO VIEYRA RAMÍREZ.

Fecha: Enero del 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

Dedico este trabajo a mi madre Lidia y mi padre Teodoro ya que gracias a su esfuerzo y enseñanza lograron que me forjara como profesional; a mis hermanas ya que con su apoyo emocional he podido salir adelante y a mi esposa Mariana he hija Karla gracias a ellas que me impulsaron a dar un paso más para mi formación.

Índice

Resumen.....	4
I. Introducción.....	5
1.1 Definición del problema.....	6
II. Hipótesis.....	6
III. Justificación.....	7
IV. Objetivos.....	9
4.1 General:.....	9
4.3 Productos previstos:.....	9
4.4 Beneficios esperados:.....	9
V. Material y Método.....	10
5.1 Tipo de estudio:.....	10
5.2 Material de investigación:.....	10
5.3 Definición de la población:.....	10
VI. Muestra:.....	10
6.1 Criterios de inclusión:.....	10
6.2 Criterios de exclusión:.....	10
6.3 Criterios de eliminación.....	11
VII. Definición de variables:.....	11
VIII. Selección de fuentes:.....	14
IX. Prueba piloto:.....	14
X. Definición del plan de procesamiento y presentación de la información:.....	14
XI. Organización y administración de la investigación.....	15
11.1 Programa de trabajo:.....	15
XII. Recursos.....	16
12.1 Recursos:.....	16
12.2 Facilidades locales:.....	17
12.3 Difusión:.....	17
12.4 Declaración de ética y bioseguridad:.....	17
XIII. Marco teórico.....	18

XIV. Resultados	25
XV. Discusión / Conclusión	33
XVI. Referencias bibliográficas	34
XVII. Anexos	35
17.1 CUESTIONARIO - BURNOUT	36
17.2 RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA	36
17.3 VALORACIÓN DE PUNTUACIONES	37

Resumen

El síndrome de burnout es un trastorno de suma importancia en el ámbito hospitalario ya que cada vez son más relevantes y se presenta más esta enfermedad en el personal de salud.

El síndrome de Burnout fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral.

Se encontró en un estudio presentado en la UNAM realizado por la Dra. Patricia Lozano Luviano que aparentemente, es el más reciente, realizado en abril del 2023, que el personal de salud es el más afectado en el síndrome de burnout.

En este proyecto realizado en la clínica #58 del IMSS se dio a conocer los diferentes puntos a evaluar con la escala de maslach, como los son el cansancio emocional, la despersonalización y realización personal, dando a conocer el sexo, la categoría del personal de enfermería, edad, antigüedad en la institución y tiempo en el servicio de medicina interna.

En dicho proyecto se encontraron varios compañeros con indicios de síndrome de burnout en diferentes valores de referencia, pero el más afectado fue el de realización personal.

Palabras clave: síndrome de burnout, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

I. Introducción.

El síndrome de burnout o el estrés laboral nos afecta día con día de diferentes maneras, es un síndrome que sin darnos cuenta cada vez mas nos va afectando y se ha detectado que, esta problemática se presenta mas en el personal de salud.

En el siguiente proyecto se intento localizar al personal que presente o tenga mas prevalencia de presentar el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de medicina interna en el turno vespertino de la clínica #58 del IMSS león, gto.

Este estudio se realizo ya que se identificaron varios compañeros con poco desempeño laboral y varios con el interés de pedir licencias laborales esto debido a que manifestaban que era por la carga de trabajo, bajos recursos y materiales, falta de personal para poder dar una buena calidad de atención, cabe mencionar que en este estudio realizado bajo la escala de maslach se vieron varios puntos afectados como la realización personal, cansancio emocional y despersonalización.

Por el cual nuestro objetivo principal es, evaluar las principales causas en el personal de enfermería del servicio de medicina interna turno vespertino de la clínica #58 del IMSS que producen el síndrome de burnout en el periodo de noviembre -diciembre del 2023.

1.1 Definición del problema.

Se ha identificado que el personal de enfermería ha tenido problemática para desempeñar su labor ya que varios profesionales se han dado de baja laboral, han pedido licencias y también se están identificado varios suicidios en el personal de enfermería debido a la sobrecarga laboral.

¿Cuál es la presencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería en servicio de medicina interna del turno vespertino de la clínica del IMSS #58?

II. Hipótesis

En el Hospital General Regional #58 (Hgr #58) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se ha detectado prevalencia en el personal de enfermería en el servicio de medicina interna que ha presentado síndrome de burnout o estrés laboral debido a la carga de trabajo.

III. Justificación.

Se ha detectado que el personal de enfermería se ha presentado déficit y falta de interés en el ámbito laboral debido al incremento o carga laboral ya que no se respeta el indicador según lo refiere el contrato colectivo del trabajo (8).

En México se encuentran cifras elevadas por el estrés laboral

Unas encuestas realizadas en 2023 revelan la prevalencia del síndrome de burnout, la Dra. Patricia Lozano Luviano, consultora en desarrollo humano, afirma que una parte importante de empleados se encuentran más agotados que nunca (8).

La incertidumbre económica y el temor a recortes de empleo se suman al malestar en el lugar de trabajo. Según Lozano Luviano, más del 40% de quienes desempeñan labores de oficina se sienten exhaustos (8).

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”, asegura la consultora (8).

El burnout tiene diferentes niveles:

1. Leve: consistente en quejas vagas, cansancio.
2. Moderado: pesimismo, aislamiento o desconfianza.
3. Grave: se trabaja más lento, hay automedicación, ausentismo, aversión o fobia al trabajo, abuso del alcohol o drogas porque no se soporta la situación.
4. Extremo: cuando llega el colapso, cuadros psiquiátricos y hasta el suicidio.

Lozano Luviano recordó que, al inicio, los investigadores del tema se enfocaron en el personal de salud, pues este sector, desde su formación académica, está expuesto a jornadas exhaustivas alentadas por una cultura organizacional disfuncional que ha normalizado que no duerman, tampoco coman, atiendan a numerosos pacientes, etcétera (8).

Se debe observar la cultura de cada organización y determinar si respeta horarios de descanso ya que cada trabajador debería tener un cuarto de hora por cada 6 horas laboradas, espacios personales o qué tanto se parece a la sala de urgencias de un hospital, donde todo urge y siempre

se está en emergencia. Esto último genera estrés y una carga emocional que posteriormente se convierten en enfermedades físicas y mentales que se unen unas a otras y se agravan.

Información destacada

1. México es uno de los países con mayor prevalencia del síndrome de burnout, superando a China y Estados Unidos.
2. El 75% de los trabajadores en México sufren de fatiga por estrés laboral, y más del 40% de quienes realizan labores de escritorio se sienten exhaustos.
3. El personal de salud es uno de los sectores más afectados por el síndrome de burnout.
4. Factores como bajos salarios: En enfermería durante el segundo trimestre de 2023 fue 154k personas, cuyo salario promedió los \$5.77k MX trabajando alrededor de 39.4 horas a la semana, falta de pago y prestaciones, y la necesidad de tener varios empleos contribuyen al estrés laboral en América Latina.
5. Los mejores salarios promedio que recibieron en enfermería fueron en Baja California Sur (\$12.1k MX), Nuevo León (\$10.6k MX) y Veracruz de Ignacio de la Llave (\$9.58k MX), mientras que la fuerza laboral fue mayor en Estado de México (21.6k), Ciudad de México (12.3k) y Nuevo León (11.4k).
6. El síndrome de burnout se considera una enfermedad psicosocial con componentes de cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal.
7. El burnout puede llevar a consecuencias graves, como cuadros psiquiátricos e incluso suicidio.
8. La Organización Mundial de la Salud reconoció el síndrome de burnout como un padecimiento en 2022.
9. La terapia psicológica puede ayudar a prevenir y tratar el burnout, brindando apoyo emocional y herramientas para mejorar la calidad de vida.
10. La especialista Patricia Lozano Luviano recomienda fomentar el autocuidado y hábitos saludables para prevenir el burnout.
11. Las instituciones a menudo consideran la salud mental de sus trabajadores como un gasto, en lugar de una inversión.

IV. Objetivos.

4.1 General:

1. Determinar las principales causas en el personal de enfermería del servicio de medicina interna turno vespertino de la clínica #58 del IMSS que producen el síndrome de burnout en el periodo de noviembre -diciembre del 2023.

4.2 Específicos:

1. Realizar encuestas en el personal de enfermería.
2. identificar factores que producen en síndrome de burnout en el personal de enfermería.
3. Analizar la prevalencia de síndrome de burnout con relación tipo de personal.

4.3 Productos previstos:

- (i) Elaboración de tesis.
- (ii) Presentación en modalidad de titulación.
- (iii) Eventual publicación.

4.4 Beneficios esperados:

1. Identificar la causa que provoca el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de medicina interna del turno vespertino de la clínica #58 del IMSS.

V. Material y Método.

5.1 Tipo de estudio:

Cuantitativo, prolectivo no probabilístico de corte transversal de tipo descriptivo observacional.

5.2 Material de investigación:

Humano.

5.3 Definición de la población:

Personal de enfermería de la clínica # 58 del IMSS en el área de medicina interna turno vespertino.

VI. Muestra:

Realizar 29 encuestas al personal de enfermería en el servicio de medicina interna del turno vespertino de la clínica #58 del IMSS.

6.1 Criterios de inclusión:

personal de enfermería de turno vespertino de la clínica #58 en el servicio de medicina interna con al menos 1 año de antigüedad en la institución.

6.2 Criterios de exclusión:

1. Personal de enfermería que labore en alguna otra institución.
2. Personal que laboro en otra institución y que actualmente se encuentre jubilado de ella.
3. Personal bajo tratamiento psiquiátrico.

6.3 Criterios de eliminación

1. Encuesta no contestada al 100%
2. Personal que no coincida con sus respuestas a la aplicación de la encuesta.
3. Personal que se niegue, sufra alguna presión o incomodidad al momento de estar contestando la encuesta.

VII. Definición de variables:

Nombre	Definición	Tipo	Escala	Indicador	Índice	Reactivo	Fuente
Sexo	Características físicas 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 edad?	Formato de identificación (anexo)
Edad	Tiempo en años que la persona ha vivido desde su nacimiento hasta el momento que se	Cuantitativa	Razón	Años cumplidos	20 a 50	¿Cuál es su sexo?	Formato de identificación (anexo)

	realiza la entrevista.						
Categoría	Cada una de las clases establecidas en una profesión, carrera o actividad.	Cualitativa	Nominal Politémica	Tipo de personal de salud.	Auxiliar de enfermería general Enfermería general	¿Cuál es su categoría en enfermería?	Formato de identificación (anexo)
Tiempo en el servicio.	Tiempo que el personal presta su servicio en esa misma área.	Cuantitativa	Razón	Tiempo cumplido	1 mes a 10 años.	¿Cuál es su tiempo laborado en ese servicio?	Formato de identificación (anexo)
Antigüedad laboral	Tiempo en que el personal comienza a prestar su servicio como personal de salud	Cuantitativa	Razón	Tiempo cumplido	2 años a 22 años	¿Cuál es su tiempo laborado como personal de salud en la institución?	IMEVID (anexo)
Cansancio emocional	Es un estado de ausencia de energía y falta de motivación, generalmente	Cuantitativa	Razón	0 - 54	Personal de enfermería	Bajo Medio Alto	Formato de evaluación (anexo)

	te ocasionado por una sobrecarga de esfuerzo psíquico						
Despersonalización	Trastorno dissociativo. (Extrañeza hacia uno mismo).	Cuantitativa	Razón	0 – 30	Personal de enfermería	Bajo Medio Alto	Formato de evaluación (anexo)
Realización personal	Es un sentimiento de plenitud y equilibrio interno que se consigue cuando el individuo puede realizar con normalidad sus aspiraciones personales	Cuantitativa	Razón	0 – 56	Personal de enfermería	Bajo Medio Alto	Formato de evaluación (anexo)

VIII. Selección de fuentes:

- Personal de IMSS clínica #58
- Internet
- Artículos de investigación
- .

IX. Prueba piloto:

En serie.

X. Definición del plan de procesamiento y presentación de la información:

Se realizarán 29 encuestas con la escala de medición de maslach dirigidas hacia el personal de enfermería del turno vespertino del servicio de medicina interna de la clínica #58 del IMSS, esta tendrá sus valores de referencia como cansancio emocional, despersonalización y realización personal los cuales se valoran como bajo, medio y alto en estas las altas puntuaciones de las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de burnout, se analizaran de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del síndrome de burnout así como se refleja en el apartado de anexos página (tal)

Se estará reflejando y tratando con una gráfica para poder entender los diferentes puntos y rubros a evaluar así mismo dar a conocer cuáles son los aspectos con más puntuación en la escala de maslach como lo refiere en la siguiente base de datos.

Valores de referencia.	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional.	19	6	4
Despersonalización.	16	5	8
Realización personal.	16	5	8

XI. Organización y administración de la investigación.

11.1 Programa de trabajo:

1. Calendario.

Actividad	octubre	noviembre	diciembre	enero	Febrero
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		
Proceso de datos			X		
Análisis				X	
Publicación					X

XII. Recursos

12.1 Recursos:

Materiales					
	Equipo de Cómputo HP 1000	\$7.000,00	1	\$7.000,00	
	Impresora HP 3665	\$1.200,00	1	\$1.200,00	
	Cartuchos	\$100,00	4	\$400,00	
	Software	\$1.230,00	1	\$1.230,00	
	Encuestas	\$5,00	29	\$145,00	
	Plumas	\$3,50	5	\$17,50	
Subtotal					
De información					\$9,992.50
	Acceso a internet (mensual)	\$170,00	4	\$680,00	
	Transporte (Gasolina)	\$100,00	28	\$2,800.00	
Subtotal					
					\$3,480.00

12.2 Facilidades locales:

- Autorización por parte del instituto mexicano del seguro social clínica numero 58 león Guanajuato.

12.3 Difusión:

Abierta.

12.4 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) se requiere de consentimiento informado por escrito, el cual la unidad de observación realizara posteriormente a la orientación sobre el proyecto,

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; Capitulo 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.

XIII. Marco teórico.

El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral (1).

El primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo síndrome de burnout case (2).

Luego, en 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo (2).

En 1982, la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) -que desde 1986 es el instrumento más importante en el diagnóstico de esta patología. Maslach en su descripción del síndrome, limitó el SB a los profesionales que interactúan con personas en su quehacer laboral (2).

El síndrome de Burnout fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (2).

El burnout en los profesionales de la salud durante la pandemia por COVID-19

Durante la pandemia de COVID- 19, la presencia de estos factores ha incrementado el riesgo de padecer el síndrome de burnout, pues aunado la carga de trabajo ya existente, se agregó el desconocimiento de la evolución, tratamiento adecuado para las misma, el alto índice de contagio y letalidad (11).

Por lo que, además del trabajo cotidiano, se agregaron situaciones identificadas como estresores por Wolfgang; entre ellas “tener tanto trabajo que no todo puede estar bien hecho”, “sentirse responsable de los resultados de los pacientes”, “sentirse indeciso de qué decir a pacientes y familiares acerca de las condiciones y tratamiento”, “no tener oportunidad de compartir experiencias y sentimientos con colegas”, “permitir que sentimientos y emociones interfirieran con el cuidado de los pacientes” y “estar inadecuadamente preparados para enfrentar las necesidades de los pacientes” (11).

Aunque son pocos los estudios que reportan la frecuencia de burnout, existen otros que han enfatizado su importancia, así como el aumento de otros problemas conductuales y mentales. Dichos trastornos están directamente relacionados con los estresores ya mencionados y han producido o incrementado otra epidemia ligada a la pandemia de COVID-19: las alteraciones en la salud mental de los profesionales de la salud en particular (11).

En mayo del 2020, la Secretaría de Salud Federal difundió la “Estrategia para atender salud emocional del personal en hospitales COVID19” la cual incluye en el sitio de información del coronavirus, un área para la salud mental de los profesionales de la salud y un cuestionario cuyo propósito es detectar los riesgos. Al mismo tiempo, diversos medios de difusión publicaron información relevante, tanto de las condiciones emocionales del personal de salud, como de la necesidad de atenderlas (11).

En México, Álvarez Reza reportó 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 (11).

En México se realizó un estudio transversal en línea a 5,983 trabajadores de la salud. Los principales problemas identificados fueron: insomnio (52% del total); depresión (37.7%) y desorden de estrés postraumático (37.5%). Los principales factores de riesgo fueron: la falta de tiempo para descansar, el duelo por amigos o seres queridos fallecidos y la percepción personal de la situación del COVID-19 (11).

La existencia del estrés laboral crónico y su consecuencia inmediata, el burnout en los profesionales de la salud, es un problema persistente, que se ha exacerbado ante el aumento de estresores o factores psicosociales durante la pandemia por COVID-19. A esta problemática se han agregado otras alteraciones de salud mental, tales como ansiedad, depresión, insomnio y síntomas somáticos (11).

Existen dos clasificaciones del síndrome de burnout (5).

Burnout pasivo: Manifiesta sentimientos de apatía y mantiene una actitud pesimista y derrotista.

Burnout activo: El profesional es capaz de expresar sus sentimientos, pensamientos o necesidades. Muestra una actitud asertiva y busca soluciones.

Causas del síndrome de burnout:

Insatisfacción profesional: Éste es el principal motivo de estrés que se genera en el trabajador. Síntomas en las que el profesional detecta el sufrimiento del enfermo y el no poder hacer nada en general.

Horarios del trabajo: debido a los ajustes de horarios y horarios extras.

La edad. En las personas jóvenes, tanto la inexperiencia laboral como las expectativas iniciales que tienen chocan con la realidad.

La sobrecarga de trabajo: la excesiva implicación del profesional sanitario con el enfermo, lleva a desarrollar el síndrome de burnout, por lo regular esto se da a la mala organización de falta de personal a la hora de desempeñar las tareas y esto produce una gran cantidad de estrés.

Falta de reconocimiento en el trabajo.

¿Cómo identificar el síndrome de burnout según la OMS?

Para la OMS, existen tres signos principales de burnout (3):

- Sensación de cansancio o agotamiento de la energía.
- Aumento del desapego mental hacia el propio trabajo, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el mismo.

- Reducción de la eficacia profesional.

¿Cuáles son los síntomas del síndrome de burnout?

- Presión frecuente en la cabeza.
- Somnolencia excesiva o insomnio.
- Falta de concentración.
- Mareos.
- Visión borrosa.

¿Cuáles son los signos del síndrome de burnout?

- Taquicardia mayor a 100 lpm.
- Disnea.
- Temblores.
- Desmayo.
- Sensación de hormigueo en cuerpo.
- Olas de frío y calor.

Al ser una enfermedad ligada al estrés, también se observan efectos psicológicos, debido a la sobrecarga, la persona comienza a irritarse más y desarrolla cierta aversión al trabajo y a los compañeros y otros empleados. También hay síntomas depresivos, como desánimo, falta de voluntad y un cansancio exagerado (3).

En el caso del personal de enfermería es una de las profesiones más vulnerables al estrés. Cuando este estrés laboral se convierte en algo patológico afecta a los profesionales en forma de agotamiento emocional, despersonalización hacia el paciente y afectaciones a los logros personales (4).

Cuales son algunos factores estresantes para el personal de enfermería (4).

- Características de la profesión de enfermería.
- Características del trabajo clínico.
- Características del desarrollo profesional.
- Factores personales de riesgo.

Tratamiento para el síndrome de burnout.

El tratamiento para el síndrome de burnout consiste en aplicar una terapia psicológica, esta terapia podría ser útil para identificar las causas de estrés y encontrar unas estrategias para evitar o mejorarlas.

Estas estrategias consisten en:

- Ser consciente del trabajo a realizar y no sobrecargarse uno mismo, delegando tareas cuando sea necesario.
- Dar prioridad a las tareas que sean más importantes.
- Trabajar y reforzar la autoestima.
- Realizar ejercicio y tener alimentación equilibrada.

Este tratamiento se basará en dos métodos:

1.- Técnicas cognitivas conductuales.

2.- Psicoterapia.

Prevención:

- La prevención sería la actuación más importante, la cual se debe trabajar a nivel individual como a nivel colectivo.
- El nivel individual se debe dotar al profesional con técnicas de relajación y de autocontrol. Ayudarle a manejar el estrés que le ocasiona su situación en el entorno del trabajo.
- El nivel colectivo:
- Dar apoyo a los trabajadores que desempeñan trabajo mayor que provoque estrés emocional.
- Evaluar constantemente las tareas que el trabajador desempeña y que cuenten con ayuda profesional.
- Incentivar a los trabajadores.
- Dotar al equipo de enfermería de una buena supervisión.
- Facilitar al personal de enfermería los recursos, herramientas y formación adecuada para desempeñar su trabajo de forma correcta.

En otra investigación por la Dra. Patricia Lozano Luviano en abril 30 de 2023

En México se encuentran cifras elevadas por el estrés laboral

Unas encuestas realizadas en 2023 revelan la prevalencia del síndrome de burnout, la Dra. Patricia Lozano Luviano, consultora en desarrollo humano, afirma que una parte importante de empleados se encuentran más agotados que nunca.

El burnout tiene diferentes niveles:

1. Leve: consistente en quejas vagas, cansancio.
2. Moderado: pesimismo, aislamiento o desconfianza.
3. Grave: se trabaja más lento, hay automedicación, ausentismo, aversión o fobia al trabajo, abuso del alcohol o drogas porque no se soporta la situación.
4. Extremo: cuando llega el colapso, cuadros psiquiátricos y hasta el suicidio.

Lozano Luviano recordó que, al inicio los investigadores del tema se enfocaron en el personal de salud, pues este sector, desde su formación académica, está expuesto a jornadas exhaustivas alentadas por una cultura organizacional disfuncional que ha normalizado que no duerman, tampoco coman, atiendan a numerosos pacientes, etcétera (8).

Se debe observar la cultura de cada organización y determinar si respeta horarios de descanso ya que cada trabajador debería tener un cuarto de hora por cada 6 horas laboradas, espacios personales o qué tanto se parece a la sala de urgencias de un hospital, donde todo urge y siempre se está en emergencia. Esto último genera estrés y una carga emocional que posteriormente se convierten en enfermedades físicas y mentales que se unen unas a otras y se agravan (8).

Información destacada

1. México es uno de los países con mayor prevalencia del síndrome de burnout, superando a China y Estados Unidos.
2. El 75% de los trabajadores en México sufren de fatiga por estrés laboral, y más del 40% de quienes realizan labores de escritorio se sienten exhaustos.
3. El personal de salud es uno de los sectores más afectados por el síndrome de burnout.
4. Factores como bajos salarios: En enfermería durante el segundo trimestre de 2023 fue 154k personas, cuyo salario promedió los \$5.77k MX trabajando alrededor de 39.4 horas a la semana, falta de pago y prestaciones, y la necesidad de tener varios empleos contribuyen al estrés laboral en América Latina.
5. Los mejores salarios promedio que recibieron en enfermería fueron en Baja California Sur (\$12.1k MX), Nuevo León (\$10.6k MX) y Veracruz de Ignacio de la Llave (\$9.58k MX), mientras que la fuerza laboral fue mayor en Estado de México (21.6k), Ciudad de México (12.3k) y Nuevo León (11.4k).

6. El síndrome de burnout se considera una enfermedad psicosocial con componentes de cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal.
7. El burnout puede llevar a consecuencias graves, como cuadros psiquiátricos e incluso suicidio.
8. La Organización Mundial de la Salud reconoció el síndrome de burnout como un padecimiento en 2022.
9. La terapia psicológica puede ayudar a prevenir y tratar el burnout, brindando apoyo emocional y herramientas para mejorar la calidad de vida.
10. La especialista Patricia Lozano Luviano recomienda fomentar el autocuidado y hábitos saludables para prevenir el burnout.
11. Las instituciones a menudo consideran la salud mental de sus trabajadores como un gasto, en lugar de una inversión.

Capítulo 2 Teoría Explicativa

SINDROME DE BURNOUT: El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral.

Teoría de Maslach está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

XIV. Resultados.

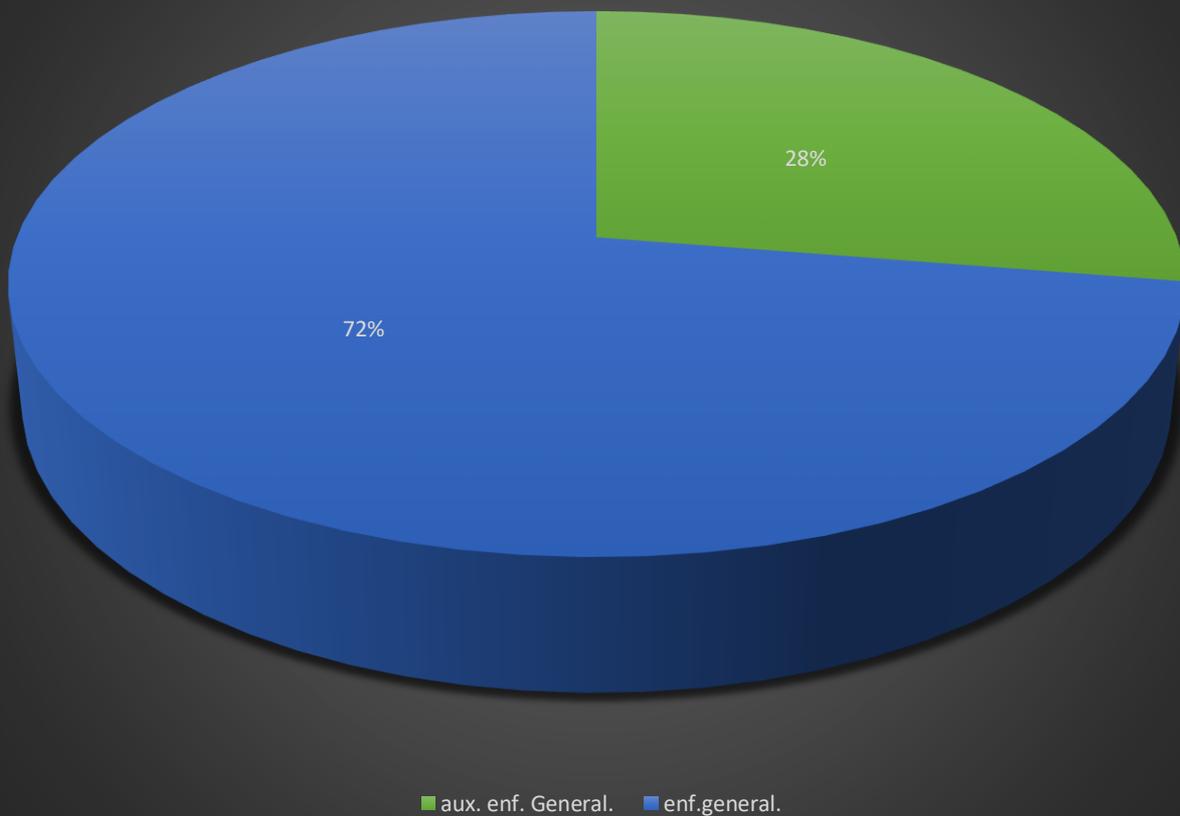
A continuación, se muestran las gráficas más relevantes que se obtuvieron al realizar este estudio con el personal de enfermería de medicina interna de la clínica #58 del IMSS, basado en la valoración de maslach con sus 22 reactivos y con el apoyo del personal de enfermería de este servicio en el turno vespertino.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

Se realizaron 29 encuestas al personal de enfermería del turno vespertino del área de medicina interna de la clínica 58 del IMSS en las cuales nos dimos cuenta que en este servicio predomina el personal femenino con una diferencia del 1.04% lo cual no representa un dato estadístico relevante.

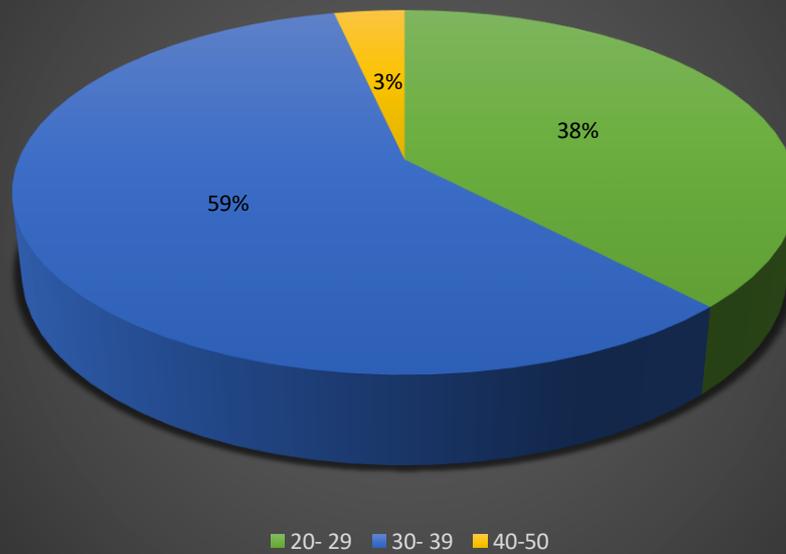
Gráfica 2. Categoría.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

Se observa que los equipos de enfermería no se encuentran completos ya que tenemos más personal con categoría de enfermería general, por lo tanto, tienen que realizar cuidados integrales a sus pacientes, esto representa una mayor carga de trabajo, lo que está directamente relacionado con el nivel de estrés, se requiere que se conformen equipos completos para de esta manera nivelar la carga de trabajo.

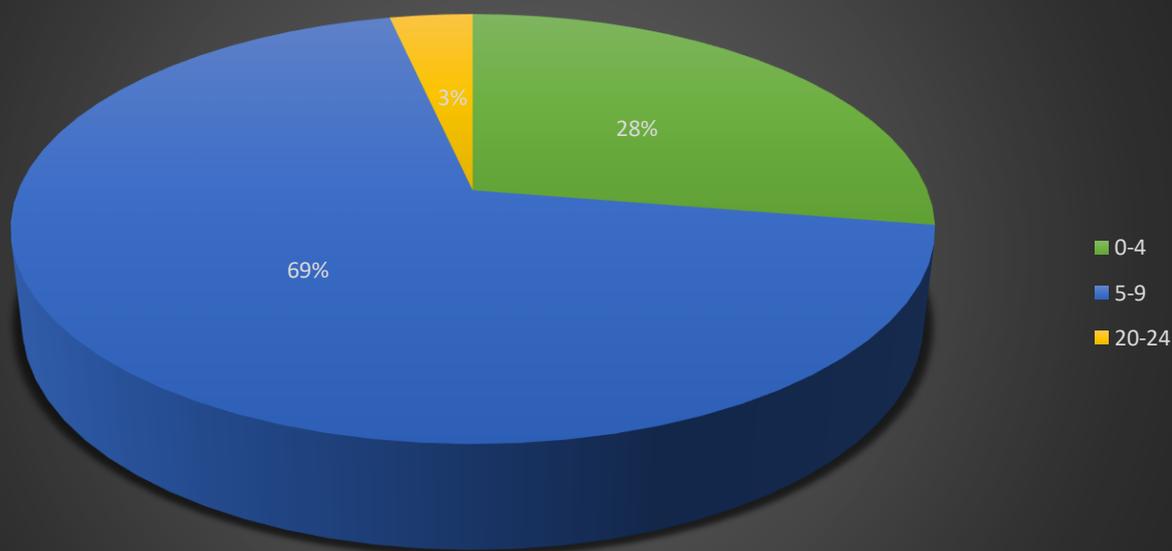
Gráfica 3. Edad.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

El porcentaje de personal tiene menos de 39 años por lo que podemos decir que es una clínica con personal joven, sin embargo, podemos ver un ligero contraste del 3% del personal de 40 – 50 años.

Gráfica 4. Antigüedad.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

La prevalencia en la institución tiene una antigüedad aproximada de entre 5 a 9 años dicho personal se contrató en la apertura de la clínica #58 del IMSS, esta clínica cuenta con 5 años desde su inicio en el año 2018, a pesar de esto podemos identificar personal con más de 20 años de antigüedad efectiva que realizaron su cambio de adscripción, a pesar de ser en comparativa el menor número, son los que más tienen riesgo de presentar síndrome de burnout.

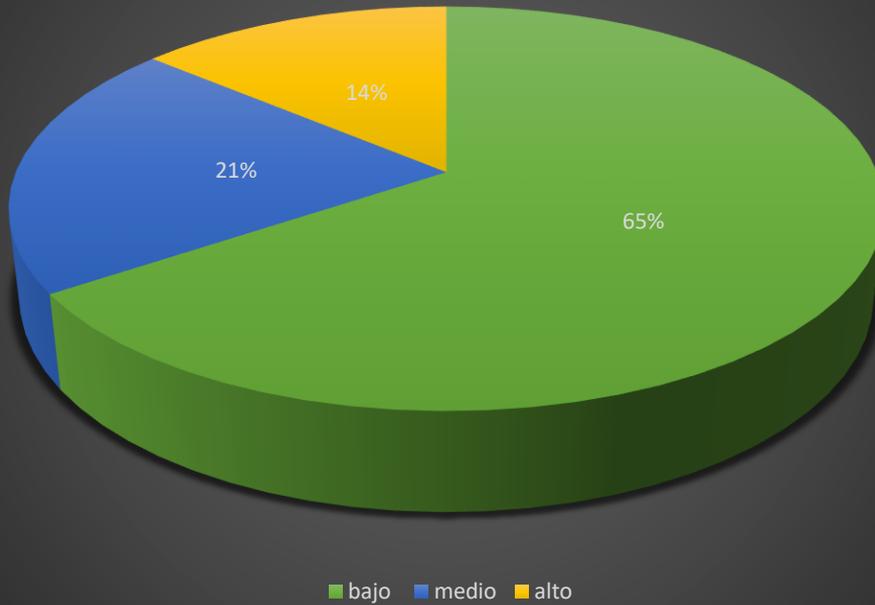
Gráfica 5. Tiempo en el Servicio.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

Se observa en la gráfica que el 79% del personal cuenta con un tiempo en el servicio de 1 a 3 años, mientras que el 17% se encuentra desde la apertura de la clínica en 2018, el personal más antiguo ha estado en el mismo servicio, pero en diferentes clínicas, por lo que tenemos personal que lleva más de 7 años en pisos de medicina interna. Es de suma importancia hacer una rotación de personal efectiva para evitar que el personal se sienta estancado en una misma área sin oportunidad de crecimiento tanto profesional como personal.

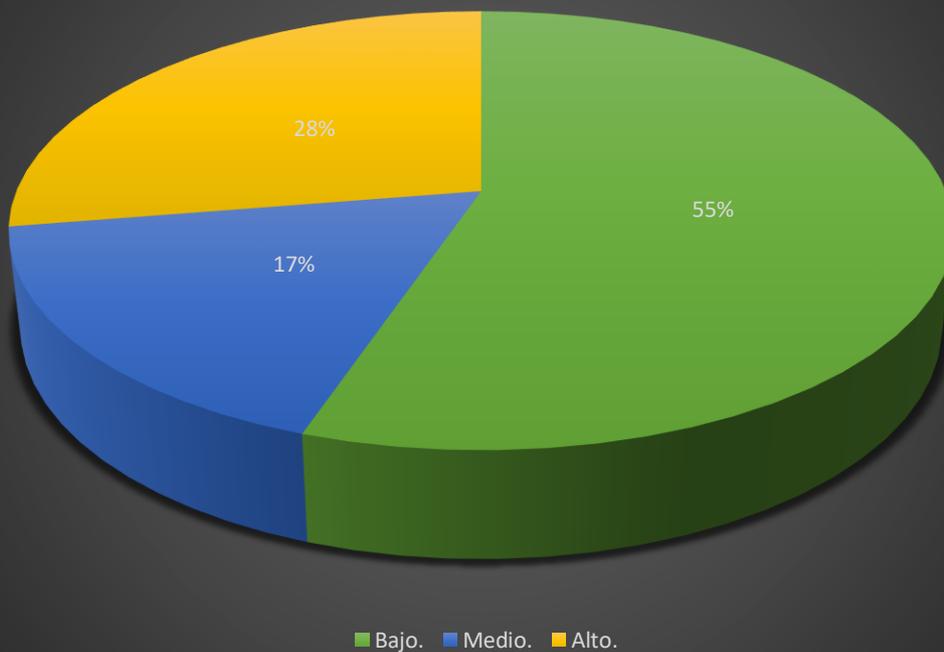
Gráfica 6. Cansancio emocional.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

En la gráfica se puede observar que el cansancio emocional tiene una prevalencia del 4.14% siendo este el factor menos afectado en la población cuestionada, sin embargo, es importante resaltar que, aunque sea mínimo existe personal que ya presenta indicios de burnout según la valoración de maslach.

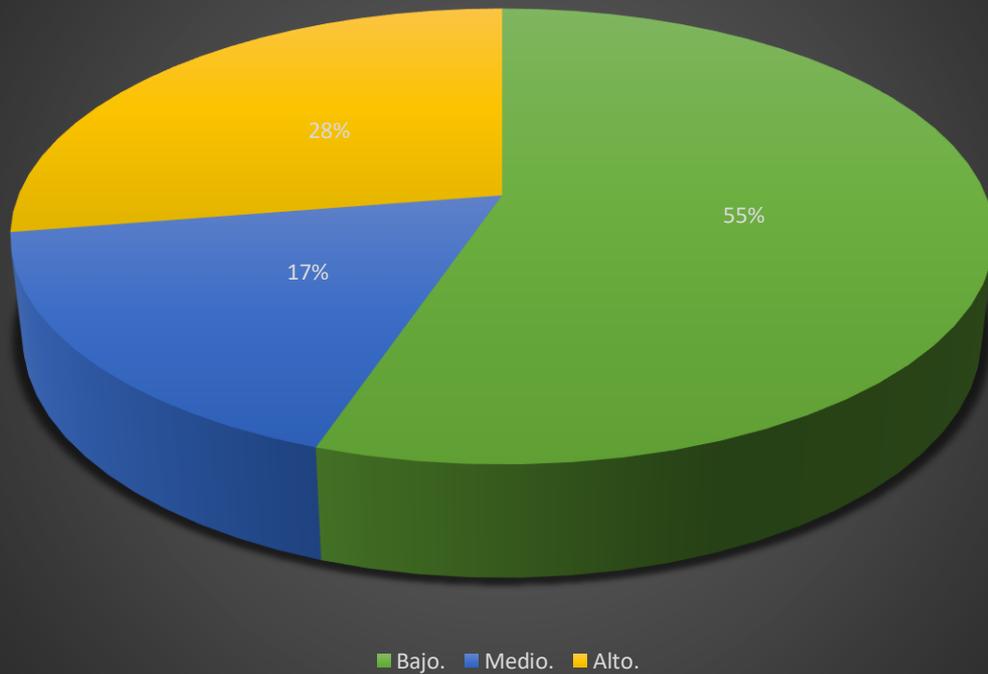
Gráfica 7. Despersonalización.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

De acuerdo a la gráfica y a las especificaciones de la encuesta de maslach el 28% de la población encuestada tiene niveles altos de despersonalización lo que representa además de un indicio de burnout, un riesgo para la seguridad del paciente y del propio personal.

Gráfica 8. Realización personal.



Fuente directa: personal de enfermería medicina interna, turno vespertino noviembre del 2023

El aspecto más afectado en la población estudiada de acuerdo a la valoración de maslach, con una prevalencia del 55% es la realización personal, el factor que más puede estar relacionado con este aspecto es el tiempo que llevan en el mismo servicio, que los hace sentir estancados en una rutina que para la mayoría ha prevalecido durante años.

XV. Discusión / Conclusión.

Importante resaltar que a pesar de lo que se pensaba previo al estudio, la realización personal sea el ámbito más afectado en una institución donde en teoría el crecimiento personal y profesional está a disposición de todos. Como evaluador y por la experiencia que me brindó la investigación previa en el afirmo que el Síndrome de burnout en el personal es un problema real y que requiere que se tomen medidas a corto plazo ya que todos los participantes tuvieron al menos uno de los 3 parámetros afectados.

Como se refiere en el estudio realizado por la Dra. Lozano, el burnout tiene diferentes niveles: leve, consistente en quejas vagas, cansancio moderado, pesimismo, aislamiento o desconfianza; grave, se trabaja más lento, hay automedicación, ausentismo, aversión o fobia al trabajo, abuso del alcohol o drogas porque no se soporta la situación; muchas de estas conductas se ven de manera frecuente en el personal del servicio, se identificó que el personal que más se aquejaba de la jornada, carga laboral entre otros es el que no ha tenido ninguna rotación por otro servicio.

Confirmando lo que menciono la Dra. Lozano una de las principales problemáticas en el sector viene desde la formación académica, que limita el sentimiento de realización del personal al estado de salud del paciente y no a las experiencias positivas dentro del ámbito laboral.

Diferentes estudios han mostrado la alta frecuencia del problema. Sin embargo, como menciona Palacios nava en su estudio es necesario mencionar que, a pesar de que ha sido ampliamente estudiado, es difícil comparar la frecuencia y la precisión de los diferentes estudios, debido a la inconsistencia en la determinación del síndrome en las distintas investigaciones.

Como se ha mencionado en reiteradas ocasiones durante este estudio una de las principales recomendaciones es la rotación continua del personal por diferentes áreas y el cambio de servicio por lo menos cada año, así como normalizar la comunicación con los jefes directos para brindar información sobre el tema y así sea más fácil identificar personas en riesgo para poder atender la demanda de atención del personal, de igual manera realizar una oferta continua de capacitación sobre temas de interés, esto les ayudaría en gran medida a fortalecer su aprendizaje y crear un ambiente de realización personal y profesional.

XVI. Referencias bibliográficas.

- 1.- Síntomas del síndrome de “burnout”: ¿cómo identificarlo? [Internet]. Quirónprevención. 2018. Available from: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
- 2.- Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2015 [citado el 6 de enero de 2024];32(1):119–24. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- 3.- Perín PE. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad [Internet]. National Geographic. 2022 [citado el 6 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
- 4.- María Á, Rodríguez M, De Revisión A, Cobos López AM, Galindo R. Prevención del burnout en Enfermería [Internet]. Revistacientificasanum.com. [citado el 6 de enero de 2024]. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
- 5.- Acofarma [Internet]. Qué es el síndrome de burnout y cómo tratarlo - Acofarma; mayo de 2022 [consultado el 6 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.acofarma.com/blog/sindrome-burnout/>.
- 6.- Inicio UCLEA - Educación Online - Educación A Distancia [Internet]. [consultado el 6 de enero de 2024]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/8722de0a39a7c40ffc1732c5525654cc.pdf>
- 7.- Ocronos R. ▷ Síndrome de burnout, causas y tratamiento [Internet]. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. 2022 [cited 2024 Jan 6]. Available from: <https://revistamedica.com/sindrome-burnout-causas-tratamiento/>
- 8.- México: alarmantes cifras de estrés laboral - UNAM Global [Internet]. 2023. Available from: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Datos%20del%20Instituto%20Mexicano%20del
- 9.- [035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf](https://www.unam.mx/dsp/facmed/unam/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf)
- 10.- Gob.mx. [citado el 24 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/auxiliares-en-enfermeria-y-paramedicos>
- 11.- Palacios Nava ME, Del Pilar M, Román P. El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19 [Internet]. Unam.mx. [citado el 6 de enero de 2024]. Disponible en: <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>

XVII. Anexos

Consentimiento informado

Fecha 07 de noviembre 2023.

Título del proyecto: **EL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA #58 DEL IMSS TURNO VESPERTINO.**

Nombre del investigador: GOMEZ TORRES JUAN CARLOS.

Estimado compañero de enfermería a través del presente se le hace una atenta invitación para colaborar en el proyecto de investigación desarrollado por Gómez Torres Juan Carlos. con finalidad académica. Este proyecto se realizará dentro de las instalaciones de la clínica #58 del IMSS en el turno vespertino área medicina interna.

Si usted decide colaborar en el estudio de investigación, siéntase libre de realizar alguna pregunta de cualquier asunto referente a la encuesta que se le aplicara en caso de decidir participar.

Recuerde que toda información que nos proporcione es meramente confidencial y profesional, le hacemos esta invitación por ser parte del gremio de enfermería en el área de medicina interna.

El proyecto consiste en responder con sinceridad las 22 preguntas basadas en la valoración de maslach esto refiere a la identificación del síndrome de burnout.

Esta encuesta será realizada durante el turno vespertino dentro del área de medicina interna en la clínica #58 del IMSS.

Recordemos que con su apoyo nos ayudara a la realización de dicho proyecto, este estudio es meramente confidencial y del cual no tendrá ningún beneficio ya sea económico o en especie solo será con finalidad de poder colaborar para la realización de este proyecto académico.

Se garantiza la confidencialidad y el anonimato sobre sus datos personales y los expresados en la encuesta por lo que solo será utilizados con la finalidad del proyecto, por lo cual no se corre ningún riesgo de revelar su identidad al participar en este proyecto siéntase con la libertad de responder honestamente.

Nombre y firma

Gómez Torres Juan Carlos.

17.1 CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

4. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
5. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
6. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

17.2 RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.
2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.
4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES.

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

17.3 VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor como personal de salud

VALORES DE REFERENCIA

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

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: _____ Categoría: _____ Sexo/género: _____

Área de trabajo: _____ Tiempo de trabajo: _____

Tiempo en el servicio: _____ Antigüedad: _____

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

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo							
10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento muy energético							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas							