

**“Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del turno matutino del hospital materno infantil.”**

- ❖ Lupita Montes de Oca Trujillo.
- ❖ Mauricio Alejandro Gómez Aguilar.

- ❖ Universidad del sureste.
- ❖ Licenciatura en enfermería.

- ❖ 11 de Abril del 2021.

## “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería.”

Hoy en día, nos encontramos cursando por la pandemia causada por el virus SARS COV-2, que no vislumbra un final a corto plazo, y ha sido el precursor de muchos problemas, como, aumento de los niveles de estrés del personal de enfermería por el aumento de los números de casos de contagios de personas con COVID 19, aumento del índice enferma paciente, llegando a atender a más de 2 pacientes intubados en la terapia intensiva, la renuncia social de la aplicación y uso de las medidas sanitarias, estipuladas por la secretaria de salud federal.

De acuerdo con (Ada, 2020) el síndrome de burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que surge como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.

De acuerdo con los datos presentados por (ACTIPULSE, 2019) México es el país con índices más altos de estrés, en donde se calcula el 75% de las personas que sufren de estrés, se debe al desgaste laboral. Las cifras actuales también demuestran que ocupamos los primeros lugares en índices de contagio, número de muertes del personal de salud que se encuentran en la primera línea de atención.

Lamentablemente son muchos factores que predisponen al personal de enfermería a contraer el SB, es bien sabido que se cuenta con una deficiente infraestructura de atención sanitaria del sistema de salud, teniendo también carencias de materiales, equipos, insumos, personal, lo cual ha permitido que el personal de enfermería trabaje con recursos limitados e improvisando en muchas ocasiones la ejecución de los cuidados.

Se tiene también el reajuste del sistema de salud, en donde se ha priorizado el abasto y equipamiento de las unidades médicas que atienden casos de COVID 19, dejando de lado a los hospitales generales y materno infantiles, disminuyendo la entrega de equipamiento y recursos necesarios para su funcionamiento y operación.

El incremento de pacientes está presente en el hospital materno infantil de la ciudad de Comitán de Domínguez, Chiapas, ya que la población sigue usando y acercándose a esta unidad para atender a las mujeres con el control prenatal, atención de partos y cesáreas. La capacidad de atención se ve disminuida por la estrategia de la Secretaria de

salud de resguardar al personal que tiene factores de riesgo (hipertensión, diabetes, obesidad) y el personal que continua con sus labores normales, se ven rebasados por el número de pacientes que llegan buscando ser atendidos.

Las normas oficiales mexicanas surgen por la secretaria de trabajo y previsión social, tienen la función de ponernos condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, con el efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Se cuenta con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2019) la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno favorable en los centros de trabajo, cuidando la salud física y psicológica de los trabajadores que puedan sufrir violencia laboral o síndrome de burnout (Secretaría del Trabajo y Previsión Social., 2019), evaluando y atendiendo al personal que pueda estar en riesgo o que este expuesto a factores que puedan desencadenar problemas médicos o psicológicos debido a esta patologías, aumentando la mejoría del desarrollo del trabajo en un entorno organizacional agradable y poder equilibrar la vida emocional y laboral del personal.

Los principales factores del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, son los que se mencionan a continuación:

- ❖ Incumplimiento de la NOM-035-STPS-2018.
- ❖ Falta de personal por resguardo y cuarentena.
- ❖ Falta de equipo y material.
- ❖ Incremento de horas laborales.
- ❖ Exceso de pacientes a atender.

Esto nos demuestra que el síndrome de Burnout está presente en todo momento y que ya existía desde hace tiempo. Por esto se genera el presente proyecto de investigación para atender de manera pronta y puntual estos factores que propician que el personal de

enfermería del turno matutino del Hospital Materno Infantil de la ciudad de Comitán de Domínguez y lograr disminuir el impacto generado hasta este momento con el Síndrome de Burnout.

Pregunta:

¿Cuáles son los factores causales para que el personal de enfermería sea susceptible de padecer el Síndrome de Burnout?

Objetivo general:

**Describir cuales son las causas que provocan que el personal de enfermería padezca del síndrome de Burnout, para generar estrategias que mitiguen esta situación.**

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgo que propician la aparición del síndrome de burnout en el personal de enfermería.
- Determinar el número de horas y número de pacientes que atiende el personal de enfermería con la disminución actual de la plantilla laboral que cubre el turno matutino del hospital materno infantil.
- Establecer las líneas de acción para mitigar el impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería.

## **Capitulo II**

### **Marco teórico**

#### **II.I. Definiciones**

II síndrome: Conjunto de síntomas que se presentan juntos y son característicos de una enfermedad o de un cuadro patológico determinado provocado, en ocasiones, por la concurrencia de más de una enfermedad.

- I. III vislumbra: ver confusamente o de forma imprecisa una cosa por la distancia o la falta de luz.
- I. III contagio: Transmisión de una enfermedad por contacto con el agente patógeno que la causa.
- I. IV terapia: Terapia es la parte de la medicina que se ocupa del tratamiento de las enfermedades
- I. V estrés: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.
- I. VI agotamiento: Cansancio muy grande.
- I. VII crónico: Que se padece a lo largo de mucho tiempo.
- I. VIII insatisfacción: Cualidad de insatisfecho.
- I. IX desgaste: Acción de desgastar o desgastarse.
- I. X insumos: Bien de cualquier clase empleado en la producción de otros bienes
- I. XI equipo: Grupo de personas que juega unido contra otro en una competición deportiva o en un juego.
- I. XII prevención: Medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa.
- I. XIII control: Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.
- I. XIV Factores: Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado.
- I. XV Salud: La salud es un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad
- I. XVI Exceso: Circunstancia de ser excesivo algo.
- I. XVII investigación: Acción de investigar.
- I. XVIII mitigar: Atenuar o suavizar una cosa negativa, especialmente una enfermedad.
- I. XIX susceptible: Que tiene las condiciones necesarias para que suceda o se realice aquello que se indica.
- I. XX. XX impacto: Choque violento de una cosa en movimiento contra otra; especialmente de un proyectil contra un blanco.

## **II.II Historia**

Se le atribuye a Freudenberger (1974), el primero en haber utilizado el término para hacer referencia al proceso de vacío emocional y el agotamiento físico que padecían personas relacionadas con la atención de pacientes adictos. Luego fueron Maslach (1976) y Pines (1980), quienes extendieron este concepto a diversos grupos profesionales, poniendo el acento de su investigación en tratar de determinar la etiología y las formas en que la misma se desarrolla. También realizaron investigaciones tendientes a identificar los factores preventivos y terapéuticos del burnout.

## **II.III Causas**

Como en la mayoría de los fenómenos humanos, los factores causales suelen ser múltiples y es difícil identificar cuáles son los determinantes, por eso simplemente serán señalados los que las investigaciones indican como los más relevantes, es importante distinguir entre la ansiedad o tensión y el agotamiento, si bien son fenómenos que pueden estar relacionados, la primera no siempre es negativa, ya que cierto grado de tensión y ansiedad son esperables en la práctica clínica de todos los terapeutas. El problema es que cuando esta ansiedad se vuelve crónica, las estrategias de afrontamiento y los recursos para manejarla se agotan, entonces comienza a aparecer un marcado agotamiento sino se adoptan medidas para obtener alivio y recuperar energía (Guy, 1995). Entre las causas principales del agotamiento y posterior burnout se identifican: la personalidad y vida del terapeuta, las características de los pacientes que este atiende, los factores laborales y aspectos sociales, en general se da una combinación de estas causas. Es relevante destacar que ninguno de estos factores por sí solos se consideran causantes directos, sino que son factores que coadyuvan o favorecen la aparición del burnout.

## **II.IV Factores de riesgo**

### **II.IV.I La organización**

Situaciones como el exceso de burocratización sin apoyo específico, falta de tiempo para organizar las tareas (que llevan a que el trabajador nunca salga a su hora y tenga que llevarse

Trabajo a casa), así como no contemplar las sustituciones por bajas temporales pueden elevar los niveles de estrés y, a la larga, propiciar el burnout.

#### II.IV.II Expectativas interpersonales

Todos los trabajadores tienen unas expectativas respecto a su actividad laboral que muchas veces no se ajustan a la realidad cotidiana y provocan que la adaptación a esa realidad se produzca de forma más lenta.

Si esas expectativas son muy altas y no se cumplen, el trabajador puede desarrollar síntomas como ansiedad, apatía o tristeza, entre otros.

#### II.IV.III Cualidades personales

Aunque no existe un perfil de la persona que puede padecer esta afección, sí existen algunas cualidades y rasgos personales que si los tiene una persona indica que ese trabajador es más propenso a tener el síndrome.

Así, las personas conformistas, inseguras y dependientes tienen más posibilidades de sufrir depresión y ansiedad si tienen que enfrentarse a situaciones estresantes.

### II.V Manifestaciones clínicas

- Sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia.
- Baja autoestima.
- Poca realización personal.
- Estado permanente de nerviosismo.
- Dificultad para concentrarse.
- Comportamientos agresivos.
- Dolor de cabeza.
- Taquicardia.
- Insomnio.
- Bajo rendimiento.
- Absentismo laboral.
- Aburrimiento.
- Impaciencia e irritabilidad.
- Comunicación deficiente.

- Cognitivos: las personas se vuelven intolerantes, rígidas, inflexibles o cerradas en su forma de pensar y ver el mundo. Pueden aparecer dudas, olvidos e ideas de culpabilidad.
- Afectivos: entre los síntomas puede verse abatimiento, miedo, vacío emocional y enfado. Marcado aburrimiento y desinterés.
- Conductuales: suele haber un declive en la productividad, distracción y pueden aparecer reacciones agresivas. Es posible que discutan, se quejen y también aumenta la probabilidad de sufrir accidentes. Algunos aumentan el consumo de alimentos, Café, alcohol, tabaco o drogas.
- Físicos: agotamiento físico, fatiga crónica, aumento de las enfermedades en general, gripes a repetición, alteraciones del apetito, contracturas musculares, cefaleas, hipertensión arterial, disfunciones sexuales, insomnio. Pueden aumentar los Trastornos gastrointestinales y sufrir alteraciones significativas en el peso.
- Relacionales: aparecen dificultades en la comunicación, aislamiento; en general suele haber un aumento de los conflictos interpersonales, con frecuentes discusiones, peleas e irritabilidad.

## **II.VI Prevención**

La prevención del síndrome del trabajador quemado debe comenzar en la empresa del empleado. La primera medida que deben tomar es evaluar las situaciones que generan el estrés y la ansiedad en el trabajador y tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para ello deben mejorar la organización y proveer de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada y no tenga tanta sobrecarga laboral.

Además, el trabajador puede adquirir una actitud asertiva, estableciendo una relación comunicacional, sin discutir, ni someterse a la voluntad del resto de compañeros y defendiendo sus convicciones.

Por otro lado, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el empleado renuncie a sus ambiciones y aspiraciones. Simplemente debe buscar un punto intermedio que se ajuste más a la realidad y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.



## **II.VII Tratamiento**

Las estrategias para tratar el burnout van encaminadas a reducir los niveles de estrés, ansiedad y depresión (en los casos en los que hubiere).

Estos pacientes incluyen la separación de la actividad laboral (incapacidad temporal), empleo de antidepresivos especialmente dopaminérgicos y una psicoterapia cognitivo conductual. Afortunadamente, la práctica mayoría de los pacientes consiguen una recuperación casi completa al cabo de unos meses.

Busca apoyo social para manejar el estrés

- El contacto social es el antídoto de la naturaleza contra el estrés. La cara y el corazón están conectados entre sí a través del cerebro, hablar cara a cara con un buen oyente puede ayudar a calmar rápidamente nuestro sistema nervioso y aliviar así el estrés.
- La persona que escucha no tiene por qué ser capaz de «arreglar» tu estrés; sólo tiene que ser un buen oyente, alguien que quiera escuchar con atención sin distraerse o juzgar.
- Abrirse a alguien no es ninguna carga. De hecho, la mayoría de los amigos y seres queridos se sentirán halagados de que confíes en ellos y esto va a fortalecer tu amistad.
- Trata de ser más sociable con tus compañeros de trabajo. Entablar amistad con personas con las que trabajas, te puede ayudar a amortiguar el agotamiento por el trabajo.
- Si sientes que no tienes a nadie a quien recurrir, nunca es demasiado tarde para construir nuevas amistades y ampliar tu red social.

Ponte en movimiento

- Trata de hacer ejercicio durante 30 minutos o más al día, empieza con 10 minutos si crees que no puedes y ves subiendo, aunque sea sólo caminar.
- Mueve los brazos y las piernas, es una manera sumamente efectiva para levantar su estado de ánimo, aumenta la energía, mejora el enfoque y relaja la mente y el cuerpo.

- Para maximizar el alivio del estrés, en lugar de continuar centrándote en tus pensamientos, céntrate en tu cuerpo y cómo se siente mientras se mueve, la sensación de los pies golpeando el suelo, por ejemplo, o el viento en tu piel.

## **II.VIII Patología**

Componentes personales: la edad (relacionada con la experiencia), el género (las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo), variables familiares (la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas), personalidad (por ejemplo las personalidades extremadamente competitivas impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas).

Inadecuada formación profesional: excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas y falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.

Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo.

Factores sociales: como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.

Factores ambientales: cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

Sumados a los citados, algunos investigadores han logrado aislar posibles factores de riesgo para desarrollo de SB en la población médica (16):

Ser joven + tener hijos + trabajar >60 horas a la semana

Recibir muchas llamadas irregulares (recibir llamadas durante 2 o más noches durante la semana)

Aumentar la carga de trabajo para pagar deudas Danhof-Pont et al (2010) realizó un metanálisis que incluyó a 31 estudios donde se tomaron en cuenta posibles biomarcadores (cortisol, sulfato de dehidroepiandrosterona (DHEAS), presión arterial, Proteína C Reactiva (PCR), linfocitos Natural Killer (NK) y prolactina) en

Pacientes con síndrome de desgaste profesional (17 fueron de casos y controles y enrolaron 1667 pacientes con SB vs 1575 sanos y los restantes 14 fueron estudios transversales, que incluyeron 2704 individuos que se dividieron en 2 grupos: burnout leve o severo), pero no encontraron diferencias estadísticamente significativas para sugerir que alguno de ellos se ve afectado en el SB.

Se identifican 3 componentes del SB (1):

1. Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga
2. Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
3. Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

## **II.IX Antecedentes**

La palabra burnout (Uson, 2021) viene del idioma inglés, y se traduce al español como “estar quemado”. El psiquiatra estadounidense Freudenberg, fue el primero en describir este síndrome, en el año 1974, y lo establece como una patología psiquiátrica, la cual la experimentaban los profesionales que trabajan en algún tipo de institución, y que el objeto de trabajo de dichas instituciones son las personas. Este síndrome está conformado por un conjunto de síntomas de tipo médico biológicos y psicosociales, los cuales se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía por parte de esta.

## **II.X Epidemiología**

En el Hospital de las Culturas en Chiapas (Lara, 2021) se realizó un estudio referente al síndrome de *burnout* en el personal de enfermería; las encuestas fueron aplicadas a un total de 82 trabajadoras con dimensiones de este síndrome. En ellas se observó alta carga emocional (95 %), alta despersonalización (47 %) y bajo logro personal (100 %), por lo que se sugirió desarrollar un programa de gestión para disminuir el estrés, ya que los datos previos demuestran que esta situación se refleja en la deficiente calidad de atención otorgada a los usuarios del servicio.

## **II.XI Clínica**

Según (ADA, 2021) los síntomas del síndrome de desgaste profesional pueden ser tanto físicos como emocionales. Los síntomas físicos incluyen dolor de cabeza o de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular y cansancio. Desde el punto de vista emocional, las personas que tienen el síndrome de desgaste se sienten irritables, tensas y desmotivadas. También pueden sentirse indiferentes (falta de interés en las cosas), mostrarse cínicas y con poco contacto social. Las personas afectadas pueden perder la confianza en su trabajo, sentirse improductivas y sobrecargadas.

## **II.XII Consecuencias**

El síndrome de burnout se caracteriza porque es un proceso que va creciendo de manera progresiva si no se toman medidas para impedirlo.

Esto puede provocar que el desgaste laboral evolucione y alcance otros aspectos como los ideales y la percepción de los logros. A medida que avanza, el trabajador puede tener dificultades para resolver problemas y ejecutar tareas que antes le resultaban sencillas.

La frustración comenzará a estar presente de manera constante, permanecerá en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán evolucionar a estados más graves. En algunos casos, los trabajadores pueden llegar a abusar de los psicofármacos, del alcohol y las drogas.

Por último, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, de psicosis e incluso tener ideas de suicidio

En este punto es importante destacar que, si no se trata a tiempo, puede derivar en una situación de incapacidad laboral. Otras consecuencias del síndrome del trabajador quemado son las siguientes:

El aumento del absentismo laboral. De hecho, se cree que la mitad de los días en los que los trabajadores no acuden a su trabajo es por culpa de esta enfermedad.

- Necesidad de medicarse para poder conciliar el sueño por las noches.
- Mal ambiente laboral que puede derivar en conductas violentas.
- Desmotivación.
- Estrés, depresión y ansiedad.
- Fatiga.
- Infarto cerebral.

- Enfermedades como problemas gastrointestinales, colesterol alto, diabetes o asma.
- Abuso de drogas o alcohol.

### **II.XIX Grupos vulnerables:**

El grupo de trabajadores que se encuentra más susceptible de padecer este síndrome, es el de los que tienen una implicación personal o una relación constante y directa con otras personas. Por eso se utiliza el término con frecuencia para hacer referencia a los efectos del estrés laboral en los profesionales de la salud, la educación y de los servicios públicos y sociales.

El grupo de profesionales de la salud suele ser el que tiene un mayor nivel de exposición por su quehacer particular, aquí debemos incluir a médicos, psicólogos, enfermeros, asistentes sociales y otros profesionales o auxiliares que trabajan en este campo.

### **II.XX Grados del síndrome de burnout:**

- Leve: las manifestaciones y síntomas generan un malestar, insatisfacción y agotamiento, que entorpecen levemente la vida y la tarea clínica.
- Moderado: las manifestaciones se agudizan, el estrés, la insatisfacción y el agotamiento son constantes, los síntomas físicos se incrementan y la labor clínica se ve perjudicada.
- Grave: los síntomas y manifestaciones tienen una intensidad elevada, pueden aparecer patologías asociadas, el agotamiento, el desinterés y la insatisfacción es total, las relaciones interpersonales se encuentran alteradas y la actividad laboral se ve notablemente afectada o incluso se ha suspendido.

### Capítulo III

#### III.I cronograma de actividades

Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	
Elección del tema																												
Planteamiento del problema																												
Elaboración de los objetivos																												
Justificación																												
Elaboración de hipótesis																												
Corrección de tesis																												
Elaboración de marco teórico																												
Revisión de bibliografía																												
Definición de variables																												
Elaboración de cuestionarios																												
Prueba piloto																												

#### III.II cronograma de presupuestos

Actividades y compras	Gastos
Transporte	\$300
Internet	\$800
Comida	\$400
Luz	\$250

### **III.III Tipo y diseño.**

En este apartado es necesario realizar un estudio de tipo explicativo, correlacional y transversal, en el cual se recolectan datos en un momento ya que se pretende describir como se presenta la patología a investigar (Síndrome de Burnout) y en el cual también les presentaremos los factores de riesgo.

El síndrome de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral; aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves, cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo.

Las personas que presentan este síndrome también pueden padecer dolor de cabeza, náuseas, dificultad para conciliar el sueño o insomnio, la ayuda psicológica es una de las más importantes para una recuperación rápida y evidente.

Factores de riesgo:

- Actitudes negativas
- Cansancio
- Agotamiento emocional
- Carencia de motivación laboral
- Exceso de trabajo
- Falta de descanso
- Agotamiento físico
- Agotamiento mental
- Estrés laboral
- Falta de tiempo
- Falta de apoyo laboral
- Poca autonomía decisional
- Falta de apoyo social
- Pocos insumos de trabajo
- Baja autoestima
- Sensibilidad emocional alta y necesidad de los otros
- Alto grado de idealismo
- Alto grado de empatía
- Falta de organización laboral y personal

### **III.IV Área de estudio**

El área en estudio es el personal de enfermería del turno matutino del hospital materno infantil de Comitán Chiapas, saber por qué se presenta el síndrome, sus causas, factores de riesgo, tratamiento entre otras cosas.

### **III.V Objeto en estudio**

Personal de enfermería del turno matutino del hospital materno infantil de Comitán de Domínguez Chiapas que presente el síndrome de Burnout.



Nombre	Definición	Definición operacional	Tipo de variable	Escala	Temas
Identifica los factores de riesgo	Algo que aumenta la probabilidad de tener una enfermedad.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si No
Horas laborales	Es el tiempo durante el cual el colaborador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	8 hrs Más de 8hrs
Pacientes atendidos	Es la persona que recibe atención y servicios en área de salud.	Síndrome de burnout	Independiente	Ordinal	1-4 5-8 8-10
Falta de personal	No contar con el personal suficiente para llevar a cabo todas las actividades.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si No
Falta de equipo de trabajo o insumos	Carencia de material y equipo.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	A veces Casi siempre Siempre
Exceso de pacientes	Saturación de las áreas de servicio.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si No
Insomnio	Problemas persistentes para dormirse y para permanecer dormido.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si No

Nombre	Definición	Definición operacional	Tipo de variable	Escala	Temas
Presencia del síndrome	Es un cuadro clínico o un conjunto de síntomas que presenta alguna enfermedad con cierto significado y que por sus propias características posee cierta identidad.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si No
Genero	Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Masculino Femenino
Edad	Lapso de tiempo que transcurre desde el nacimiento hasta el momento de referencia.	Síndrome de burnout	Independiente	Ordinal	20-35 36-50 51-65
Estrés	Sentimiento de tensión física o	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Si

	emocional.				No
Comunicación deficiente	Contradicciones entre lo que decimos verbalmente y la información que estamos entregando a través de nuestra postura y tono de voz.	Síndrome de burnout	Independiente	Nominal	Poco Casi siempre Siempre
Expectativas	Es la posibilidad razonable de que un acontecimiento suceda.	Síndrome de burnout	Independientes	Nominal	Bajas Altas Muy altas
Insatisfacción personal	Que no siente o no tiene satisfacción por su trabajo.	Síndrome de burnout	Independientes	Nominal	Si No
Autoestima	Es la valoración, percepción o juicio positivo o negativo que una persona hace de sí misma en función de la evaluación de sus pensamientos, sentimientos y experiencias.	Síndrome de burnout	Independientes	Nominal	Baja Alta
Realización	La sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos.	Síndrome de burnout	Independientes	Nominal	Si / No

Cuestionario

Genero

Femenino

Masculino

¿En qué rango de edad se presenta?

20-35 años

36-50 años

51-65 años

¿Identifica los factores de riesgo del síndrome de burnout?

Sí No

¿Cuántas horas labora al día?

8 horas

más de 8 horas

¿Cuántos pacientes atiende al día?

1-4

5-8

8-10

¿Cree que hace falta personal en su área de trabajo?

Sí No

¿Considera que falta equipo o insumos en su área laboral?

A veces

Casi siempre

Siempre

¿Cree que trabaja con un exceso de pacientes?

Sí No

¿Padece insomnio?

Sí No

¿Presenta el síndrome de burnout?

Sí No

¿Presenta estrés?

Sí No

¿Cree que existe una comunicación deficiente?

Poco

Casi siempre

Siempre

En que rango están sus expectativas

Bajas

Altas

Muy altas

¿Presenta insatisfacción personal?

Sí

No

Nivel de autoestima que maneja

Bajo

Alto

¿Considera que desarrolla su realización personal?

Sí

No

ACTIPULSE. (31 de Julio de 2019). *ACTIPULSE NEUROSCIENCE*. Recuperado el 2021 de Enero de 29, de ACTIPULSE NEUROSCIENCE: <https://actipulse.com/burnout-en-mexico-y-norma-oficial-mexicana-035-stps-2018/#:~:text=M%C3%A9xico%20es%20el%20pa%C3%ADs%20con,padecen%20de%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout>.

Ada. (8 de Enero de 2020). *ADA*. Recuperado el 29 de Enero de 2021, de ADA: <https://ada.com/es/conditions/burnout/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional,estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20o%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (22 de Octubre de 2019). *Gobierno de México*. Recuperado el 29 de Enero de 2021, de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>.

(s.f.). Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

(s.f.). Obtenido de <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf>

ADA. (14 de febrero de 2021). *ADA*. Obtenido de ADA: <https://ada.com/es/conditions/burnout/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional,estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20o%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral>.

Lara, V. R. (14 de febrero de 2021). *revista de enfermería del instituto mexicano del seguro social*. Obtenido de revista de enfermería del instituto mexicano del seguro social.: [http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/article/view/99/159#:~:text=Resultados%3A%20la%20proporci%C3%B3n%20de%20personal,y%2092.9%20%25%20baja%20realizaci%C3%B3n%20personal](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/99/159#:~:text=Resultados%3A%20la%20proporci%C3%B3n%20de%20personal,y%2092.9%20%25%20baja%20realizaci%C3%B3n%20personal).

Uson. (14 de febrero de 2021). Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22818/Marco%20Teorico.pdf>

02 de octubre de 2015

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>

02 de octubre 2016

<https://www.grupodoctoroliveros.com/sindrome-de-burnout-sintomas-y-tratamiento/>

07 de febrero del 2021

<https://www.psicoadictiva.com/blog/sindrome-burnout-prevencion-tratamiento/>

10 de enero del 2015

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

[Home](#) » [Blog 2021](#)

<https://segurospersonales.chubbinsured.com/sindrome-del-burnout/#:~:text=S%C3%ADndrome%20del%20Burnout%3A%20Consecuencias&text=De%20hecho%2C%20se%20cree%20que,Desmotivaci%C3%B3n.>

## Anexos



Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de mayo de 2021

**ASUNTO:** Solicitud


**Dra. Ivania Berenice Reyes Sumuano**  
Directora del Hospital de la Mujer  
Comitán de Domínguez, Chiapas.

**PRESENTE**

La Coordinación de Salud de la Universidad del Sureste solicita a usted de la manera más atenta, su autorización y facilidades para que los alumnos: Mauricio Alejandro Gómez Aguilar y Lupita Montes de Oca Trujillo del 9º. Cuatrimestre de la licenciatura en enfermería, obtengan la información necesaria para la realización de su tesis con el tema: "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del turno matutino del Hospital Materno Infantil". A cargo del docente: E.E.C.C Marcos Jhodany Arguello Gálvez, en la institución a su digno cargo.

Sin más por el momento y sabedora del interés que presta a la formación de nuevos profesionales al servicio de la salud, quedo a sus órdenes; aprovecho la oportunidad de enviarle un cordial saludo.

Atentamente

  
**Mtra. Alicia Guadalupe Nájera Granados**  
Coordinación de Salud

UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
**UDS**  
CLAVE: 07PSU0075W  
INCORPORADO A LA SE  
LICENCIATURA  
COMITÁN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS



**LA LEGU ALFARO**  
VILLEGAS  
Asistente de Dirección  
En revisión pte y  
autorización

[www.udsmx](http://www.udsmx)

**PASIÓN POR EDUCAR**