



LICENCIATURA EN ENFERMERIA.

TEMA:

SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL TURNO MATUTINO
DEL HOSPITAL MATERNO INFANTIL.

TRABAJO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCION DE TITULO DE LA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA.

PRESENTAN:

LUPITA MONTES DE OCA TRUJILLO.

MAURICIO ALEJANDRO GÓMEZ AGUILAR.

ASESOR: MARCOS JHODANY GALVEZ ARGUELLO.

PASIÓN POR EDUCAR

ENERO-ABRIL 2021.

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, MEXICO.

“SINDROME DE BOURNOT DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL TURNO MATUTINO DEL HOSPITAL
MATERNO INFANTIL DE COMITAN DE DOMINGUEZ
CHIAPAS DURANTE EL PERIODO ENERO-ABRIL.”

AGRADECIMIENTO

A MI FAMILIA Y A DIOS.

A toda mi familia y personas que me rodean agradezco completamente la satisfacción de poder finalizar un sueño y una meta más, ya que han sido gran parte de la base de mi formación, cada uno de ustedes ha aportado grandes cosas a mi vida, momentos de alegría, respeto, apoyo así como de tristeza, me han ayudado a enfrentar una de las tareas más grandes así como la de encarar a la sociedad; les agradezco por todo, principalmente por ser los principales benefactores del desarrollo de este gran proyecto importante para mí.

Gracias Dios por permitirnos llegar a este punto, por ser parte de nuestra formación y crecimiento, por iluminarnos y bendecirnos día con día.

INDICE

Contenido

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 6 |
| INTRODUCCION | 7 |
| CAPITULO 1 | 8 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. | 8 |
| PREGUNTA DE INVESTIGACION. | 10 |
| OBJETIVOS | 10 |
| Describir cuales son las causas que provocan que el personal de enfermería padezca del síndrome de Burnout, para generar estrategias que mitiguen esta situación. | 10 |
| JUSTIFICACION | 11 |
| CAPITULO II | 12 |
| MARCO TEORICO | 12 |
| II.I Definiciones | 12 |
| II. II HISTORIA | 13 |
| II.III CAUSAS | 13 |
| II.IV FACTORES DE RIESGO | 13 |
| II.IV.I LA ORGANIZACIÓN: | 13 |
| II.IV.II EXPECTATIVAS INTERPERSONAS: | 14 |
| II.IV.III CUALIDADES PERSONALES: | 14 |
| II.V SIGNOS Y SINTOMAS: | 14 |
| II.VI MANIFESTACIONES CLINICAS: | 15 |
| II.VII PREVENCIÓN: | 15 |
| II.VIII TRATAMIENTO: | 15 |
| II.IX PATOLOGIA: | 16 |
| II.X ANTECEDENTES: | 18 |
| II.XI EPIDEMIOLOGIA | 18 |
| II.XII Clínica | 18 |
| II.XIII Consecuencias | 18 |

| | |
|---|----|
| II.XIX TIPO Y DISEÑO | 19 |
| Factores de riesgo: | 19 |
| II.XX Área de estudio | 20 |
| II.XXI Objeto en estudio | 20 |
| ANEXOS | 21 |
| Cuestionario Género | 21 |
| II.XXII Grupos vulnerables:..... | 24 |
| II.XXIII Grados del síndrome de burnout: | 24 |
| Capítulo IV | 25 |
| ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS. | 25 |

RESUMEN

El síndrome de burnout en la actualidad, es un síndrome no tan reconocido por el personal de enfermería o por la sociedad, pero en uno de los más presentados, ya que esto se puede decir que es a consecuencia del trabajo excesivo o a trabajar bajo estrés laboral, este síndrome también suele llamarse síndrome de desgaste profesional; este es un estado de agotamiento emocional, físico y mental, este síndrome como bien lo mencionamos es presentado como consecuencia de exigencias físicas o mentales, estrés crónico o insatisfacción laboral, cuando una persona presenta este síndrome lo más común es sentirse agotada, tener una mala actitud, sentirse desmotivado, sentir insatisfacción laboral e inclusive familiar, dolores de cabeza, insomnio e inclusive náuseas; es de suma importancia reconocer este síndrome para poder ser tratado de manera inmediata para una recuperación más rápida.

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo 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

INTRODUCCION

El síndrome burnout, como una breve introducción al tema hablaremos sobre su significado o concepto, la palabra burnout es una palabra de origen inglés, es un término de difícil traducción en el castellano. Como término coloquial que es, va más allá del simple agotamiento o estar exhausto, pues implica también una actitud hacia el trabajo de privada de ánimo, de igual manera, en México, en nuestro idioma, podríamos libremente traducirlo como estar quemado, consumido, tronado o reventado.

El síndrome descrito como *burnout* se refiere exclusivamente a la actitud en el desempeño laboral y debe diferenciarse claramente de la depresión clínica que afecta otras esferas de la vida.

En general se acepta que el factor central desencadenante es el excesivo agotamiento emocional, que gradualmente lleva a quien lo experimenta, a un estado de distanciamiento emocional y cognitivo en sus actividades diarias, con la consecuente incapacidad de responder adecuadamente a las demandas de servicio, en el proceso de este distanciamiento ocurre una despersonalización caracterizada por indiferencia y actitudes cínicas hacia las responsabilidades o hacia las personas que demandan la atención de quien lo padece.

Es muy probable que el agotamiento emocional y la indiferencia en el trabajo se traduzcan en ineficacia laboral como resultado de la insatisfacción y de pobres expectativas personales, por lo que algunos autores consideran que la ineficiencia laboral, sea más bien el resultado del agotamiento emocional y de la despersonalización, que un componente propio del síndrome, la insatisfacción laboral y el pobre desempeño en el trabajo se desarrollan y consideran a la ineficacia laboral como una parte integral del cuadro del síndrome.

De tal forma que el síndrome de burnout se caracteriza por:

- ✓ Agotamiento emocional, fatiga y depresión.
- ✓ Relación de los síntomas con la actividad laboral.
- ✓ Predominancia de estos síntomas en los ámbitos mentales y conductuales sobre el cansancio físico.
- ✓ Ineficiencia y poco desempeño en el trabajo.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

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 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 estas 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 DE INVESTIGACION.

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

OBJETIVOS

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.

ESPECIFICOS:

- 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.

JUSTIFICACION

Esta investigación se realiza de acuerdo a que nos ha llamado la atención este síndrome y ha sido de interés propio, ya que en la actualidad podemos observar desde experiencias personales, como en algunos casos de familiares o simplemente conocidos, existen grandes complicaciones que pueden desarrollarse a cabo de este síndrome, como un estrés crónico, colitis nerviosa o por estrés, insomnio, pérdida del cabello, depresión, pérdida del apetito etc.

Como sabemos existen muchos casos del síndrome de burnnout ya que en estos tiempos de pandemia existen más pacientes o personas que atender y trabajan bajo presión, este trabajo se llevara a cabo en el hospital infantil, ya que ahí se pueden encontrar normalmente a la mayoría de mujeres y ellas son las más susceptibles.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

II.I Definiciones

II.I.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.

II.I.II Vislumbra: ver confusamente o de forma imprecisa una cosa por la distancia o la falta de luz.

II.I.III Contagio: Transmisión de una enfermedad por contacto con el agente patógeno que la causa.

II.I.IV Terapia: Terapia es la parte de la medicina que se ocupa del tratamiento de las enfermedades

II.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.

II.I.VI Control: Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación

II.I.VII Factores: Elemento, circunstancia, influencia, que contribuye a producir un resultado.

II.I.VIII Salud: La salud es un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad

II.I.IX Exceso: Circunstancia de ser excesivo algo.

II.I.X Investigación: Acción de investigar.

II.I.XI Mitigar: Atenuar o suavizar una cosa negativa, especialmente una enfermedad

II.I.XII Susceptible: Que tiene las condiciones necesarias para que suceda o se realice aquello que se indica.

II.I.XIII Impacto: Choque violento de una cosa en movimiento contra otra; especialmente de un proyectil contra un blanco.

II.I.XIV Colitis: Es una hinchazón (inflamación) del intestino grueso (colon)

II. II HISTORIA

Se le atribuye a Freudenberg (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 INTERPERSONAS:

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 SIGNOS Y SINTOMAS:

- ✓ 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.

II.VI MANIFESTACIONES CLINICAS:

- ✓ 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.VII PREVENCION:

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.VIII 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 aliviarás 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.

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.X ANTECEDENTES:

La palabra burnout (Uson, 2021) viene del idioma inglés, y se traduce al español como “estar quemado”. El psiquiatra estadounidense Freudenberger, 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.XI EPIDEMIOLOGIA

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.XII 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.XIII 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.

II.XIX 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

II.XX 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.

II.XXI Objeto en estudio

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

ANEXOS

Cuestionario



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?

Si

No

¿Presenta el síndrome de burnout?

Sí

No

¿Presenta estrés?

10

¿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



Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de mayo de 2021

ASUNTO: Solicitud

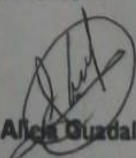
Dra. Ivania Berenice Reyes Sumuano
Directora del Hospital de la Mujer
Comitán de Domínguez, Chiapas.

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

CLAVE 07PSU007SW
INCORPORADO A LA SE
LICENCIATURA
COMITÁN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS



LA LEON ALFARO
VILLEGAS
Asistente de Dirección
En revisión y pte
autorización

www.uds.mx

PASIÓN POR EDUCAR

II.XXII 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.

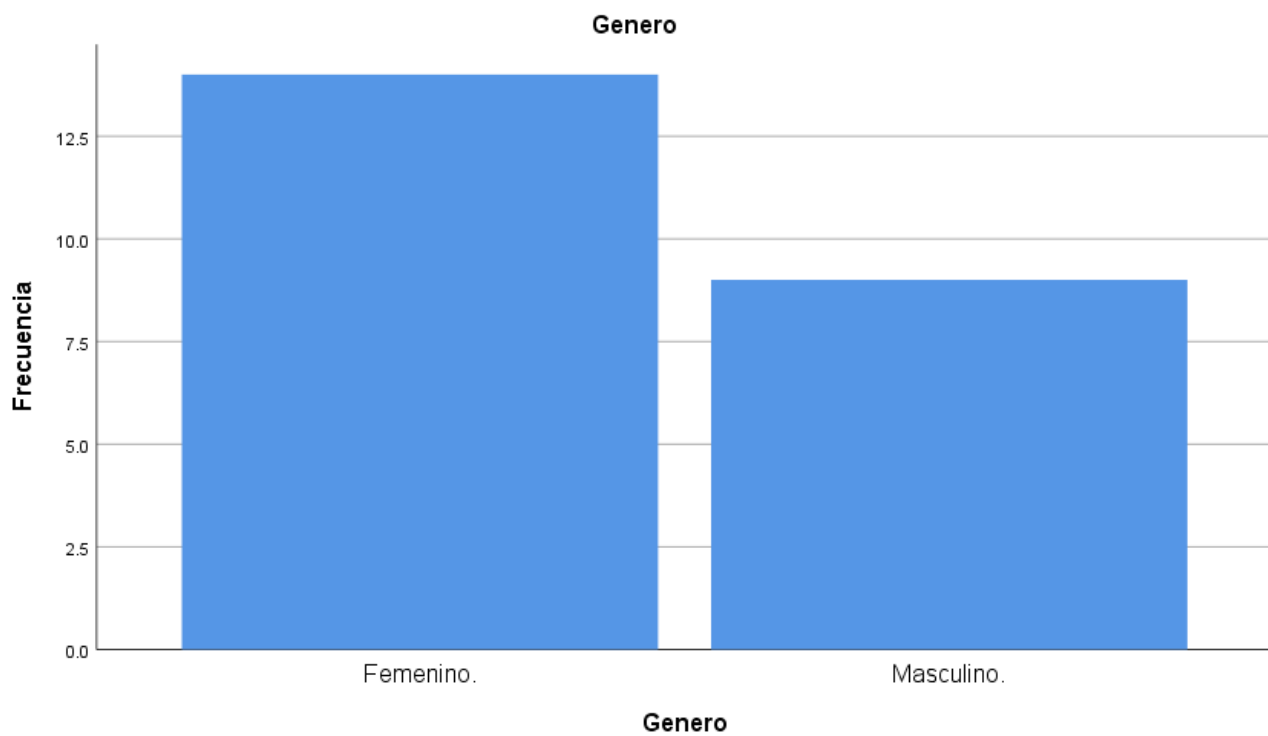
II.XXIII Grados del síndrome de burnout:

- 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 ven notablemente afectada o incluso se ha suspendido

Capítulo IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

| | | Genero | | | |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Femenino. | 14 | 60.9 | 60.9 | 60.9 |
| | Masculino. | 9 | 39.1 | 39.1 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |



De acuerdo a la encuesta que se realizó pudimos obtener estos resultados: Del 100% de personas encuestadas, el 69.9% son de género femenino y el 39.1% son de género masculino.

¿En que rango de edad se presenta?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 20-35 años. | 23 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

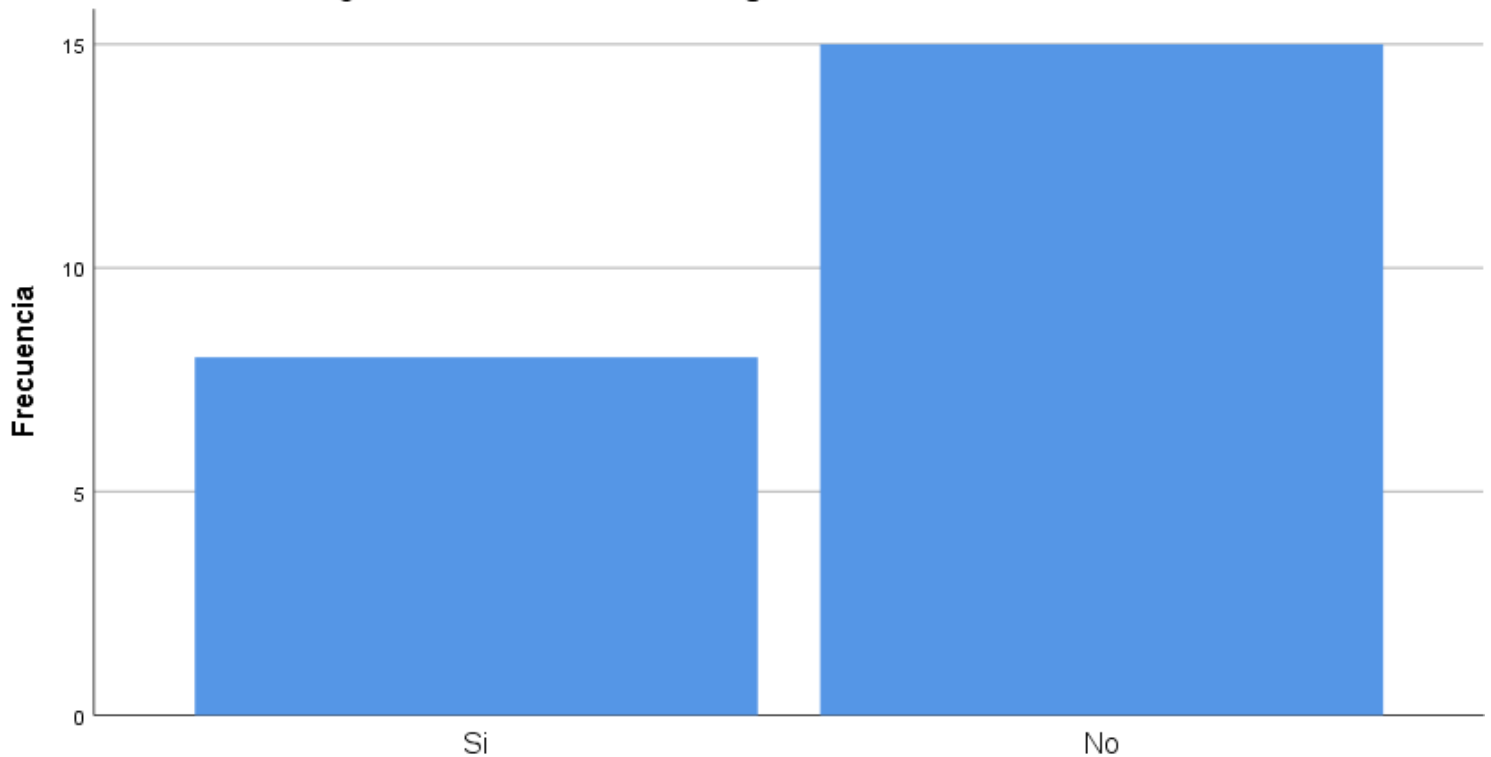


De acuerdo a las personas encuestadas, tenemos una frecuencia de 23 que responde a la edad de 20-35 años, el cual se representa con un 100%.

¿Identifica los factores de riesgo del síndrome de burnout?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 8 | 34.8 | 34.8 | 34.8 |
| | No | 15 | 65.2 | 65.2 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

¿Identifica los factores de riesgo del síndrome de burnout?

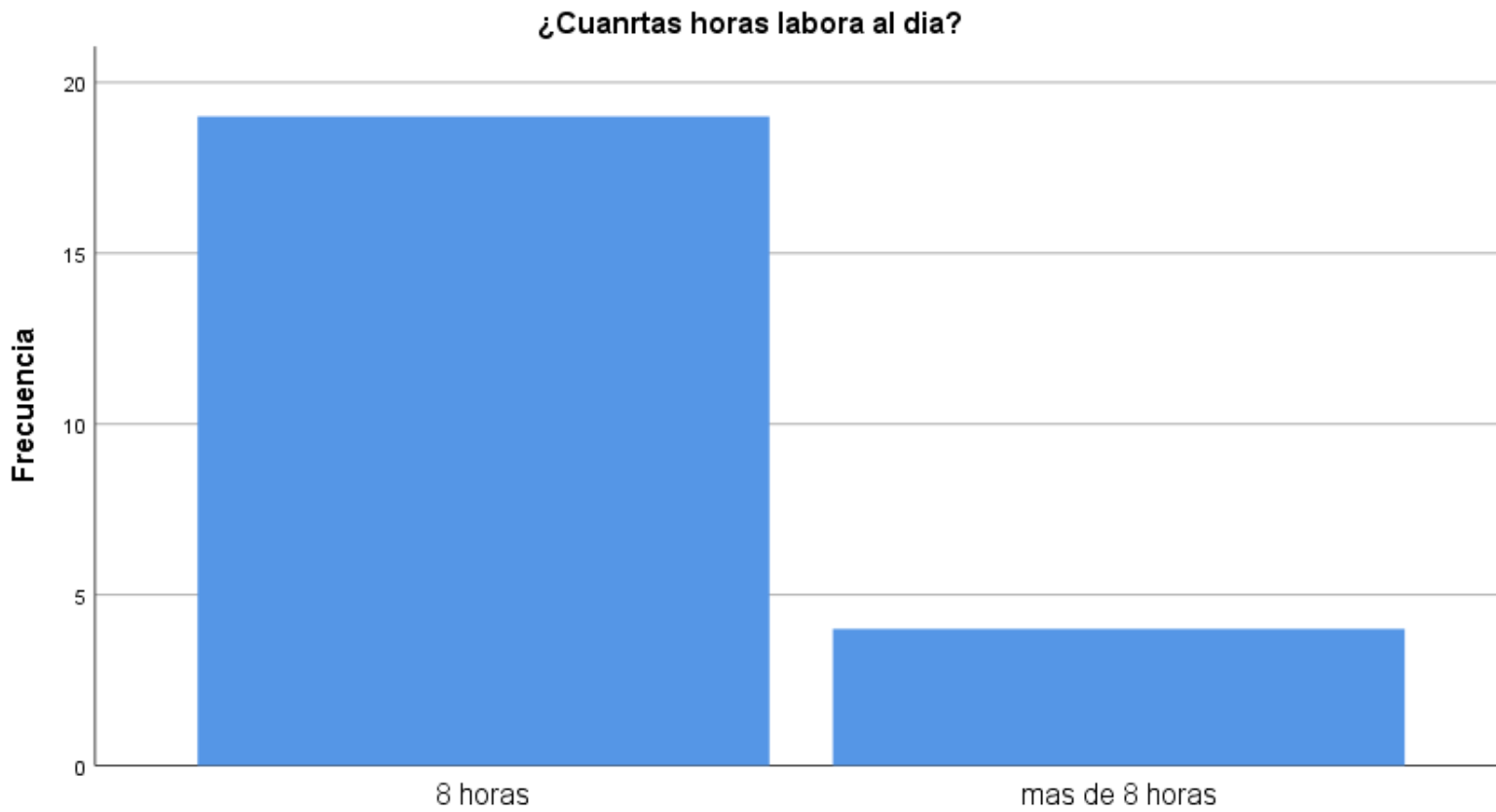


¿Identifica los factores de riesgo del síndrome de burnout?

Del 100% de personas encuestadas el 65.2% contestó que no identifica los factores de riesgo del síndrome burnout y el 34.8 si conoce los factores de riesgo.

¿Cuanrtas horas labora al dia?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 8 horas | 19 | 82.6 | 82.6 | 82.6 |
| | mas de 8 horas | 4 | 17.4 | 17.4 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |



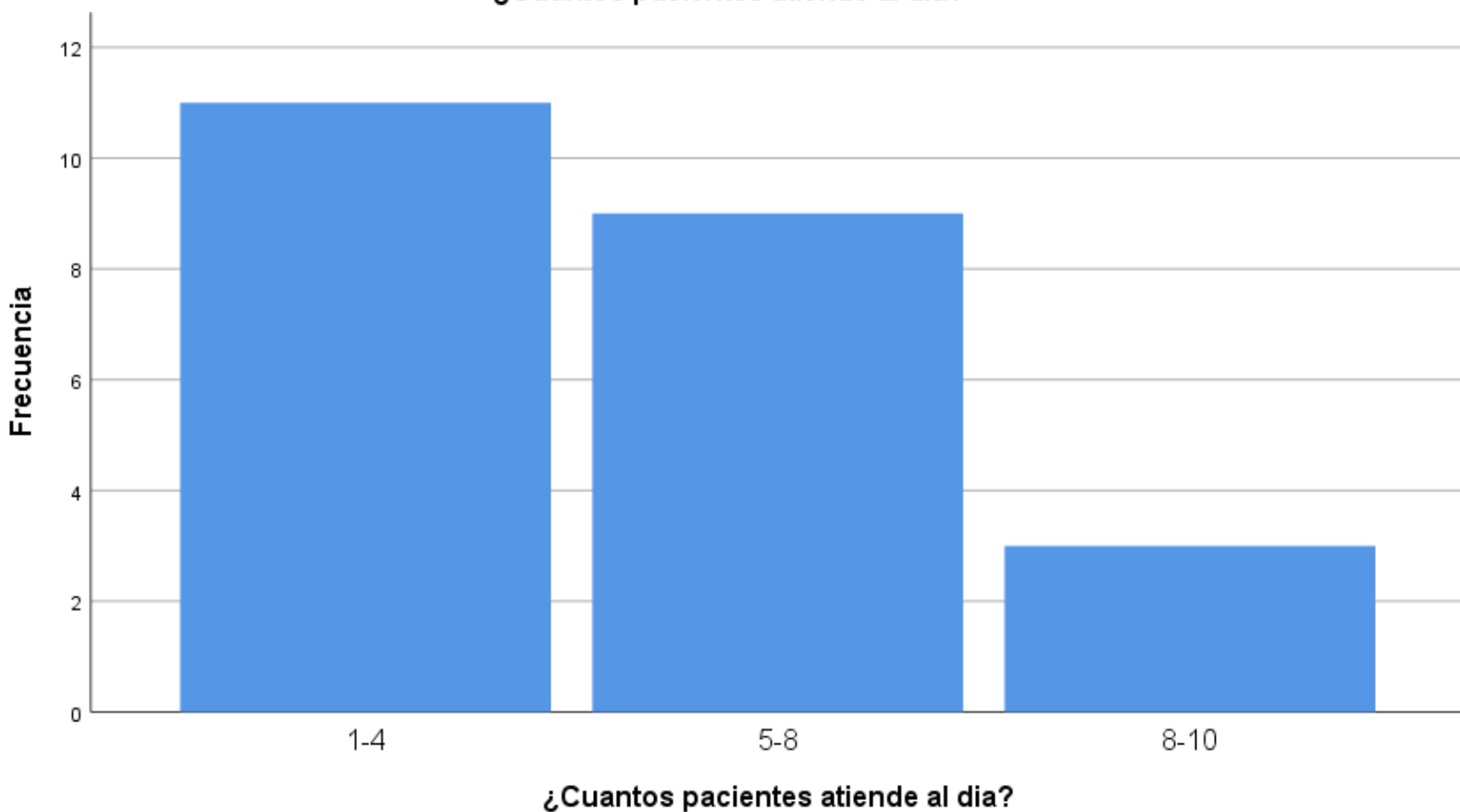
¿Cuanrtas horas labora al dia?

El 82.6% de las personas encuestadas elaboran 8 horas y solo el 17.4% de personas encuestadas elaboran más de 8 horas, dando así con él 100% de personas encuestadas.

¿Cuántos pacientes atiende al día?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1-4 | 11 | 47.8 | 47.8 | 47.8 |
| | 5-8 | 9 | 39.1 | 39.1 | 87.0 |
| | 8-10 | 3 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

¿Cuántos pacientes atiende al día?

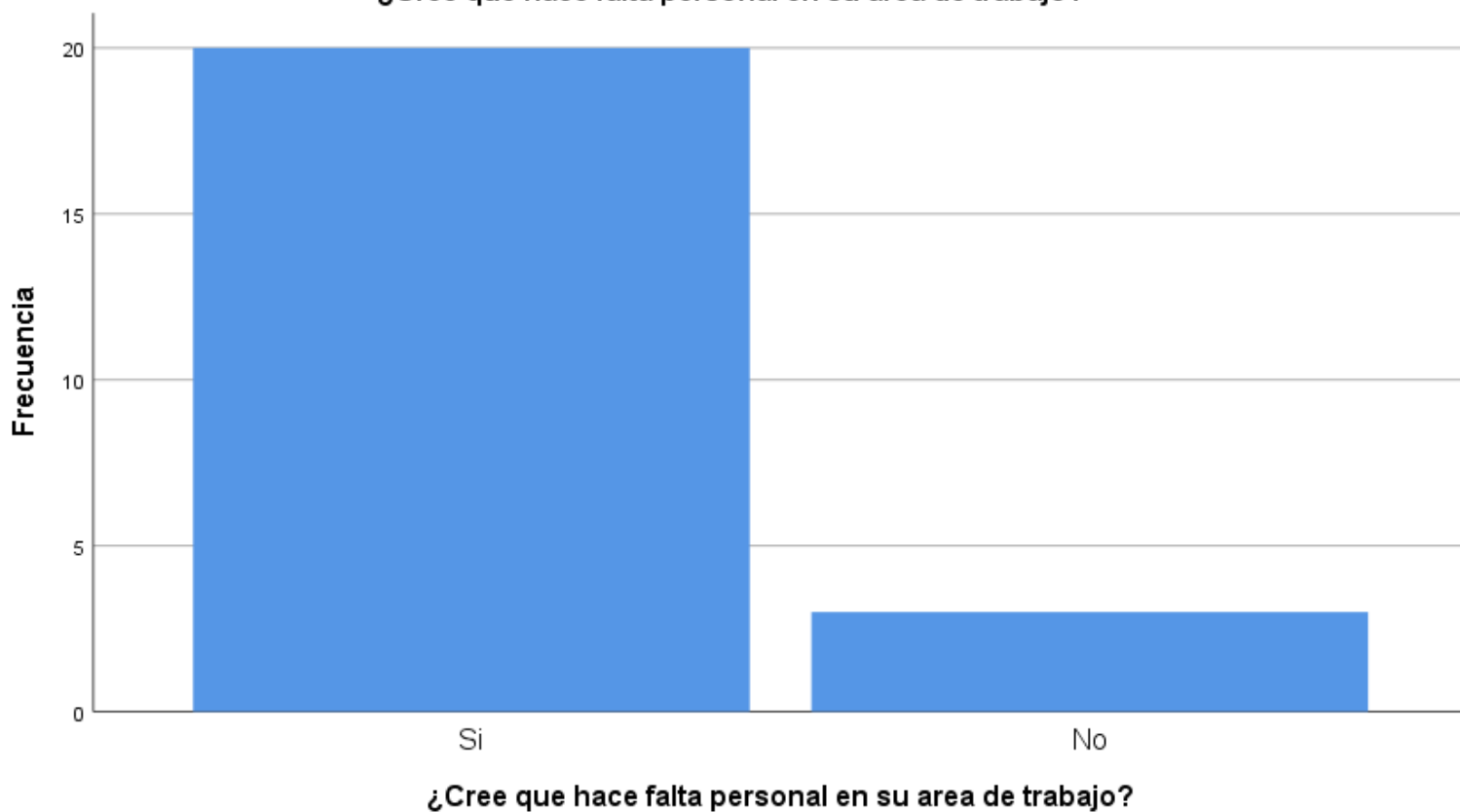


Tenemos una frecuencia de 11 el cual nos da un porcentaje del 47.8% que dice atender de 1 a 4 paciente por día. En la frecuencia del 9 representa el 39.1% que atiende de 5 a 8 pacientes por día y solo el 13% dice atender de 8 a 10 pacientes por día con una frecuencia de 3.

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

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 20 | 87.0 | 87.0 | 87.0 |
| | No | 3 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

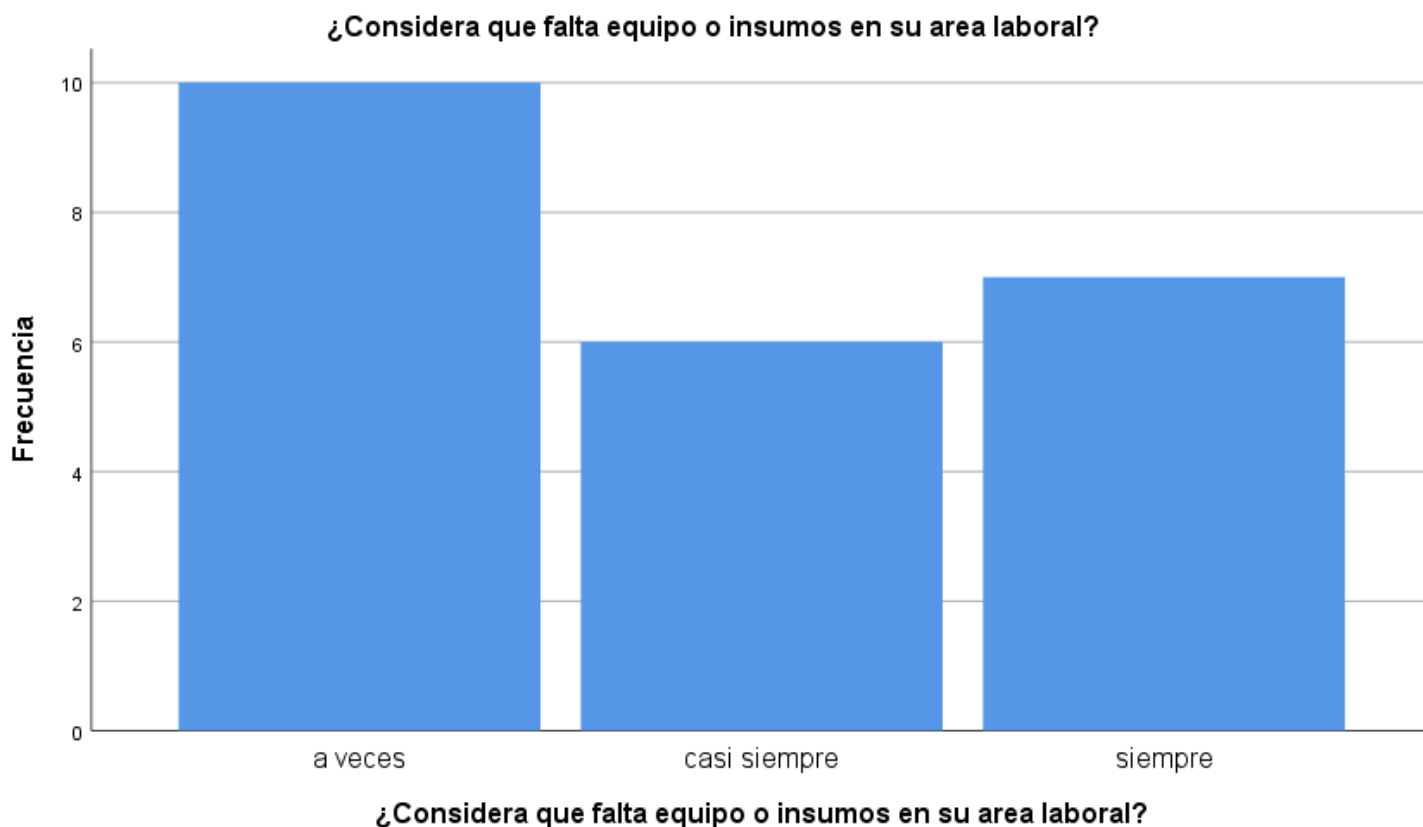
¿Cree que hace falta personal en su area de trabajo?



El 87% de personas encuestadas asegura la falta de personal en su área de trabajo que equivale a una frecuencia de 20 y el 13% del resto dice que no, con una frecuencia de 3.

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

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | a veces | 10 | 43.5 | 43.5 | 43.5 |
| | casi siempre | 6 | 26.1 | 26.1 | 69.6 |
| | siempre | 7 | 30.4 | 30.4 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

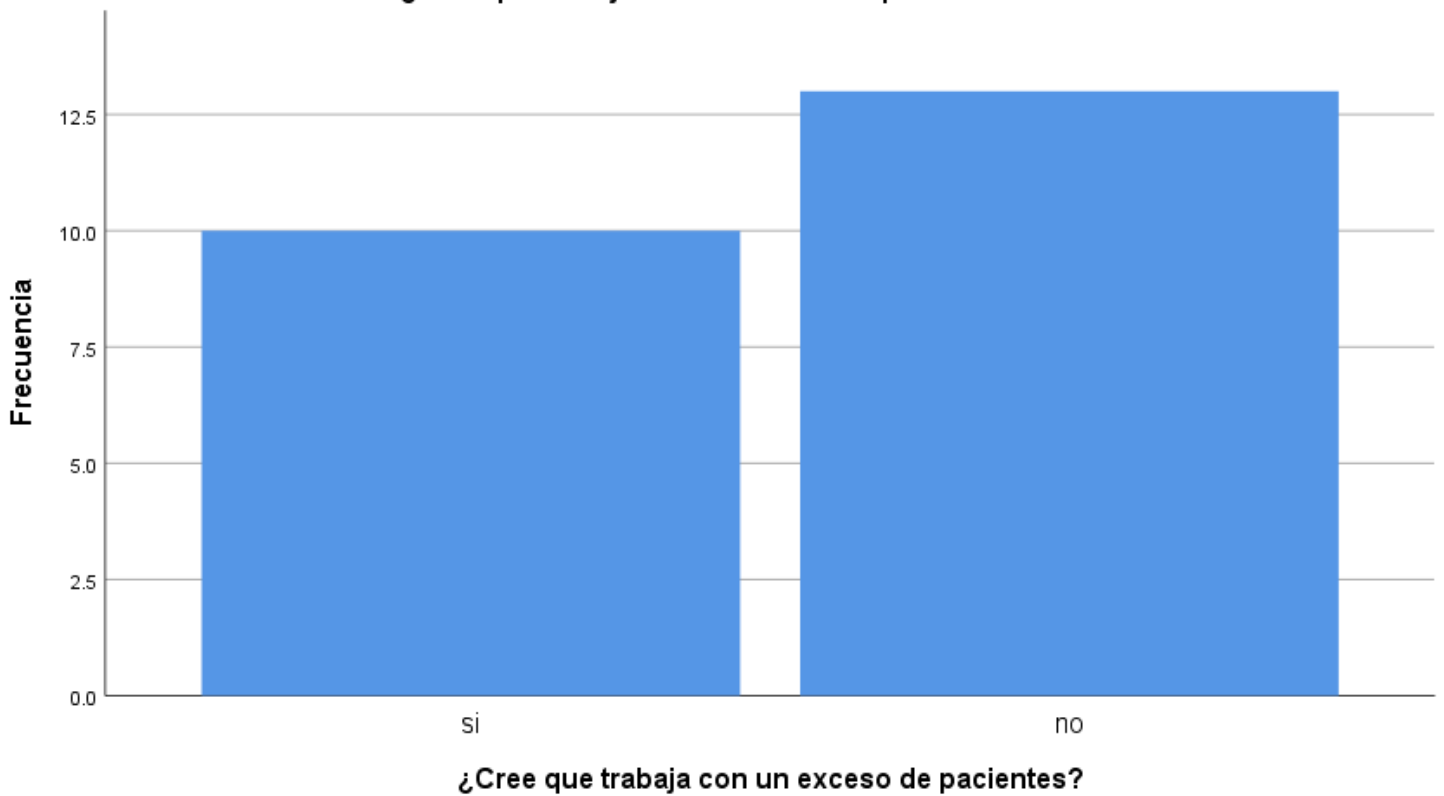


De la encuesta que se realizó el 43.5% de las personas encuestadas contestó que a veces hay falta de equipo o insumos en su área laboral, el 26.1% dijo que casi siempre y solo el 30.4% dijo que siempre hace falta equipo o insumos en su área laboral.

¿Cree que trabaja con un exceso de pacientes?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 10 | 43.5 | 43.5 | 43.5 |
| | no | 13 | 56.5 | 56.5 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

¿Cree que trabaja con un exceso de pacientes?

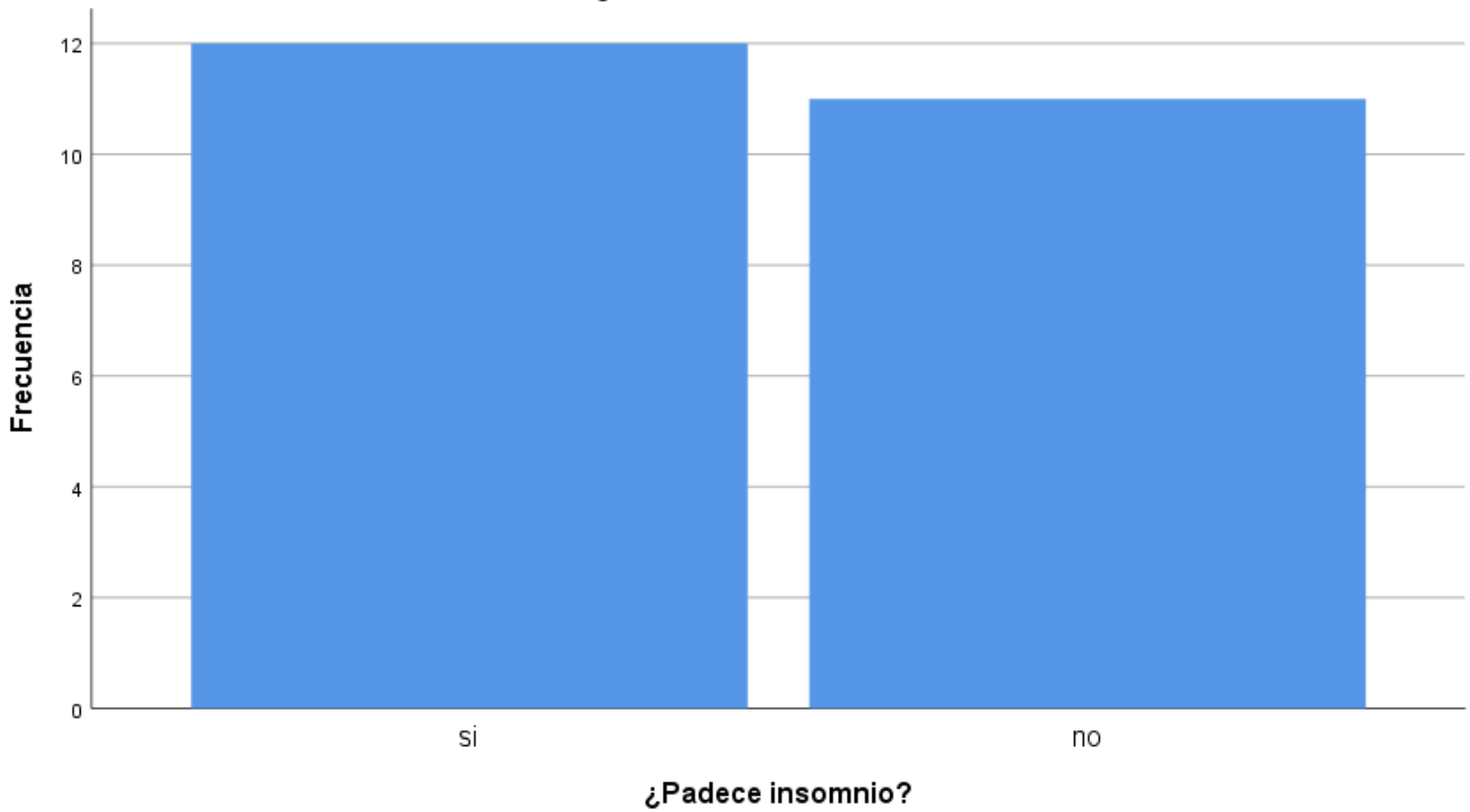


De la encuesta realizada el 43.5% de los trabajadores refiere que si trabaja con un exceso de pacientes y el 56.5% de los demás trabajadores dice que no.

¿Padece insomnio?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 12 | 52.2 | 52.2 | 52.2 |
| | no | 11 | 47.8 | 47.8 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

¿Padece insomnio?

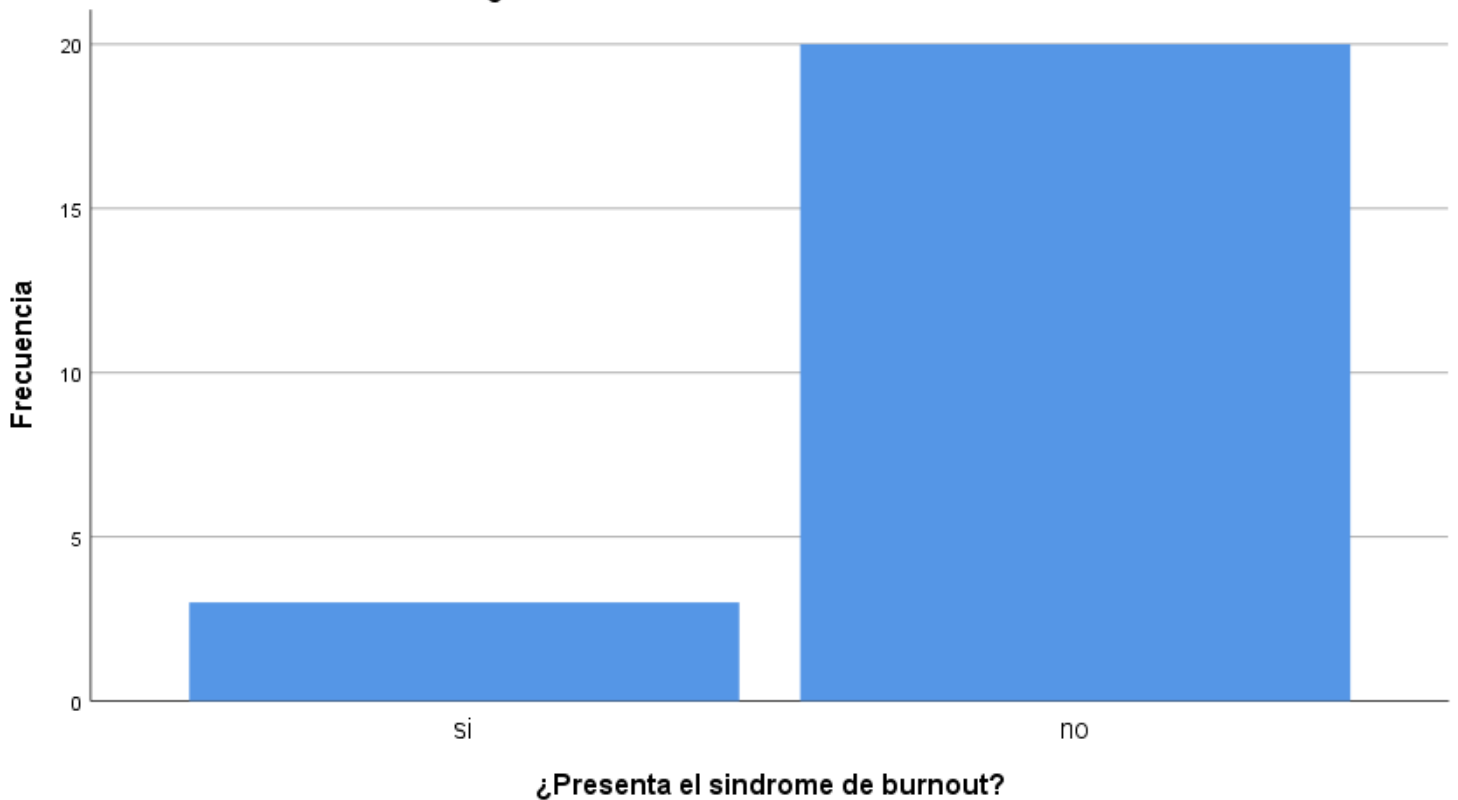


Del 100% de personas encuestadas el 52.2% presenta insomnio y el 47.8% dice que no presenta insomnio.

¿Presenta el síndrome de burnout?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | no | 20 | 87.0 | 87.0 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

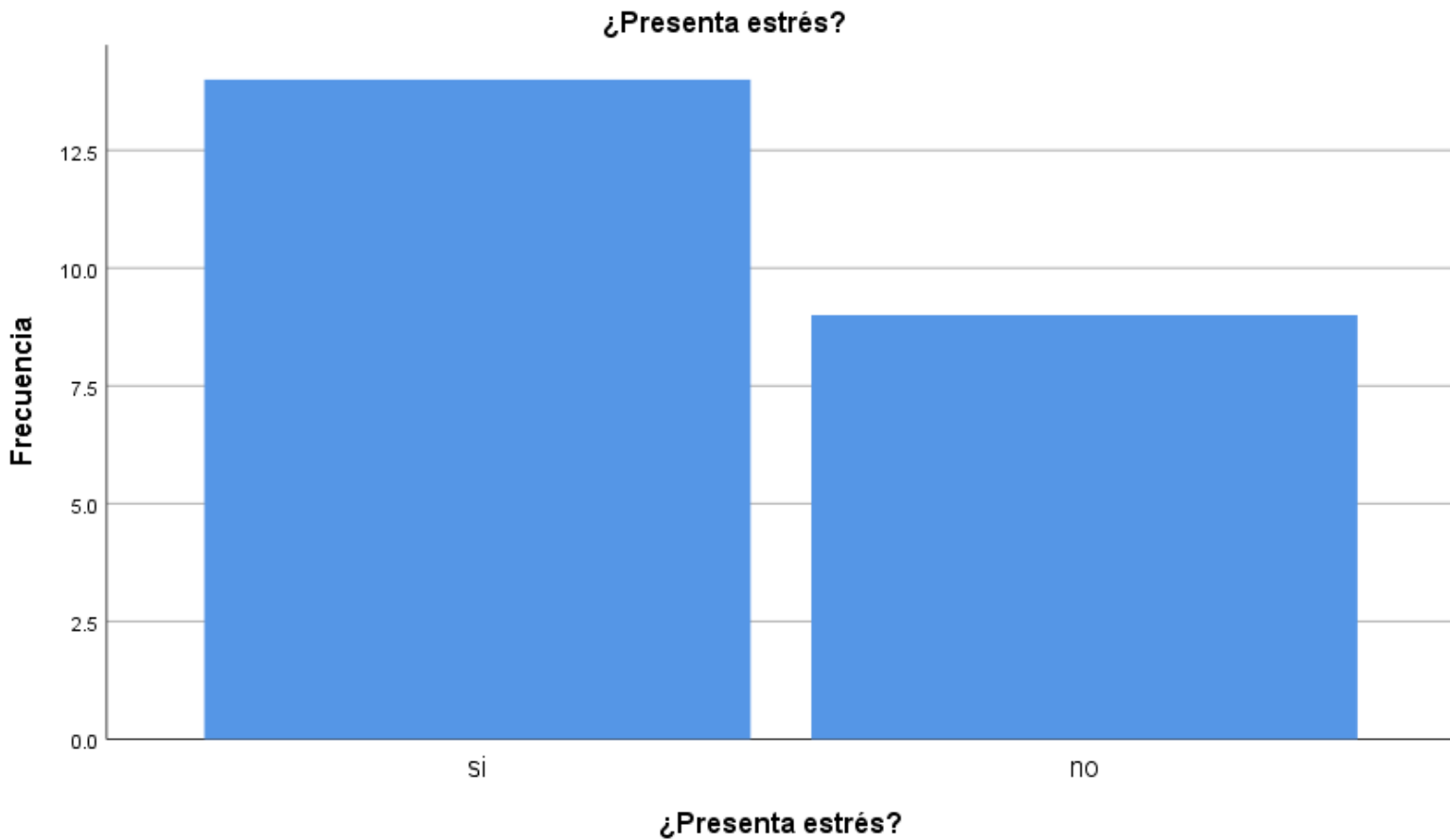
¿Presenta el síndrome de burnout?



Con una frecuencia de 3 obtenemos un porcentaje del 13% donde los trabajadores dicen presentar el síndrome de burnout y con una frecuencia de 20 representando el 87% de las personas encuestadas afirman que no presentan el síndrome de burnout.

¿Presenta estrés?

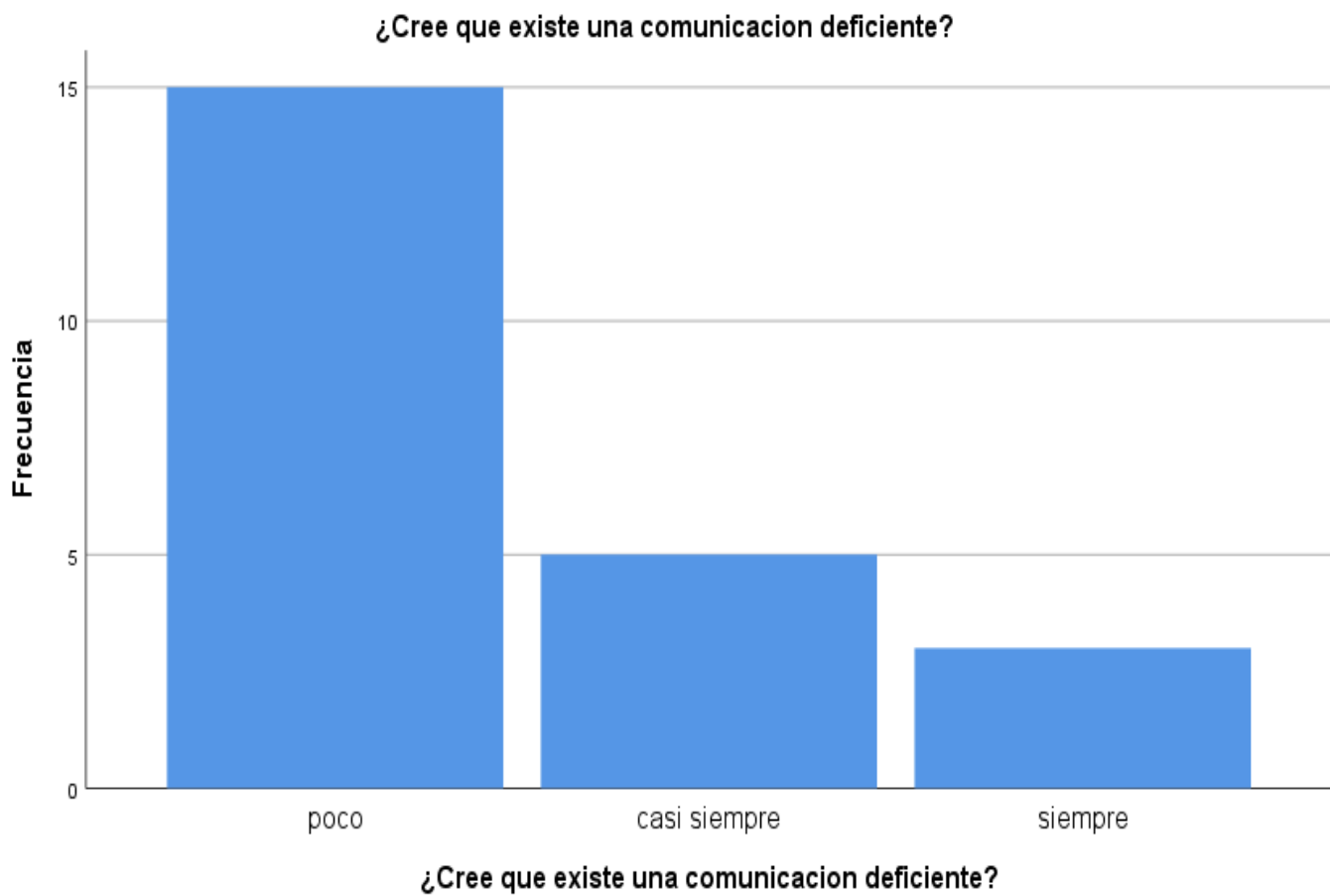
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 14 | 60.9 | 60.9 | 60.9 |
| | no | 9 | 39.1 | 39.1 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |



Del 100% de personas encuestadas podemos obtener que el 60.9% de los trabajadores si presentan estrés y solo el 39.1% afirma que no.

¿Cree que existe una comunicacion deficiente?

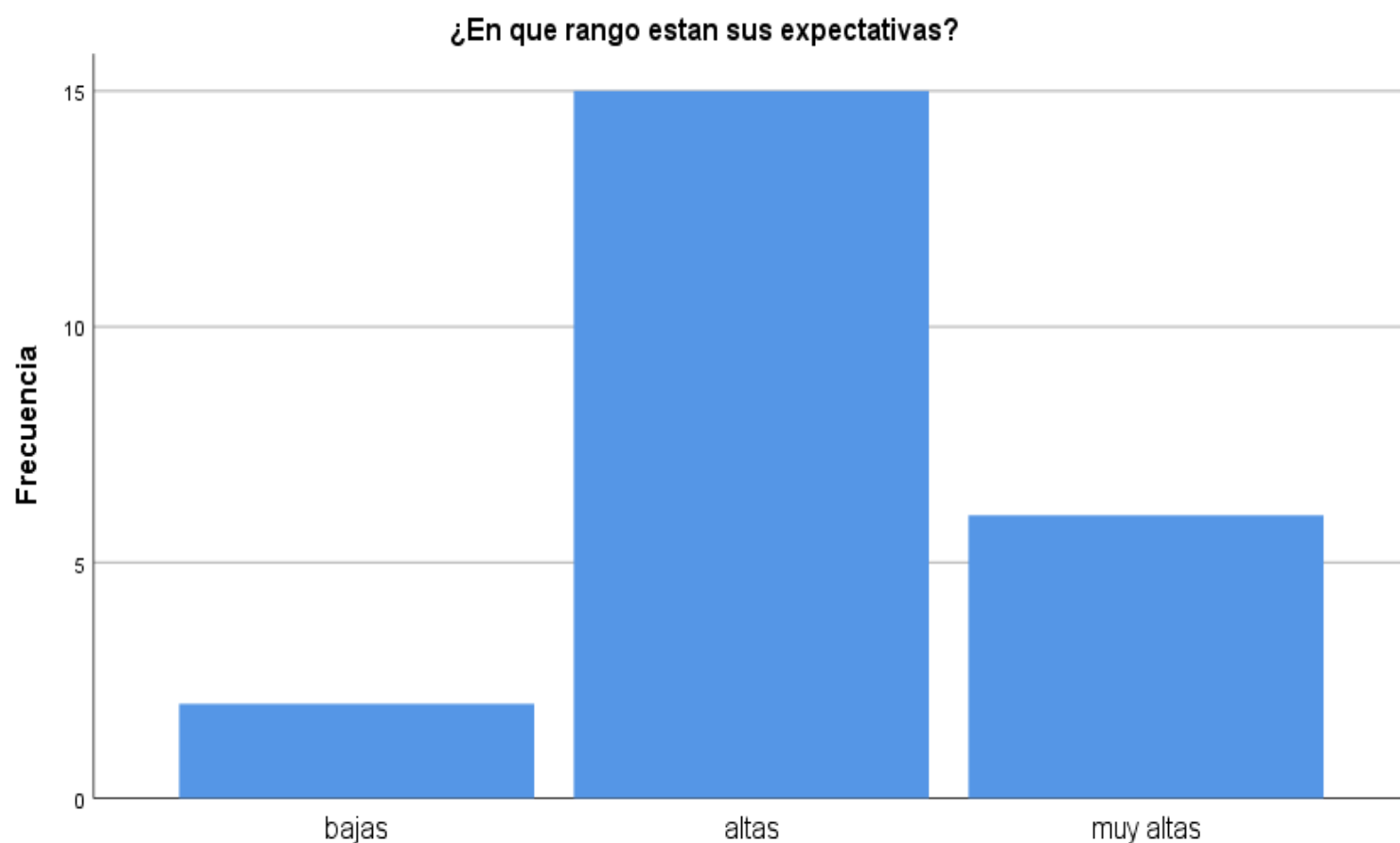
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | poco | 15 | 65.2 | 65.2 | 65.2 |
| | casi siempre | 5 | 21.7 | 21.7 | 87.0 |
| | siempre | 3 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |



De acuerdo a la encuesta que se realizó el 65.2% de los trabajadores refieren que es poco la deficiencia de comunicación entre ellos, sin embargo el 21.7% dice que casi siempre hay deficiencia de esta y el 13% afirma que siempre hay deficiencia de comunicación entre ellos.

¿En que rango estan sus expectativas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | bajas | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| | altas | 15 | 65.2 | 65.2 | 73.9 |
| | muy altas | 6 | 26.1 | 26.1 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

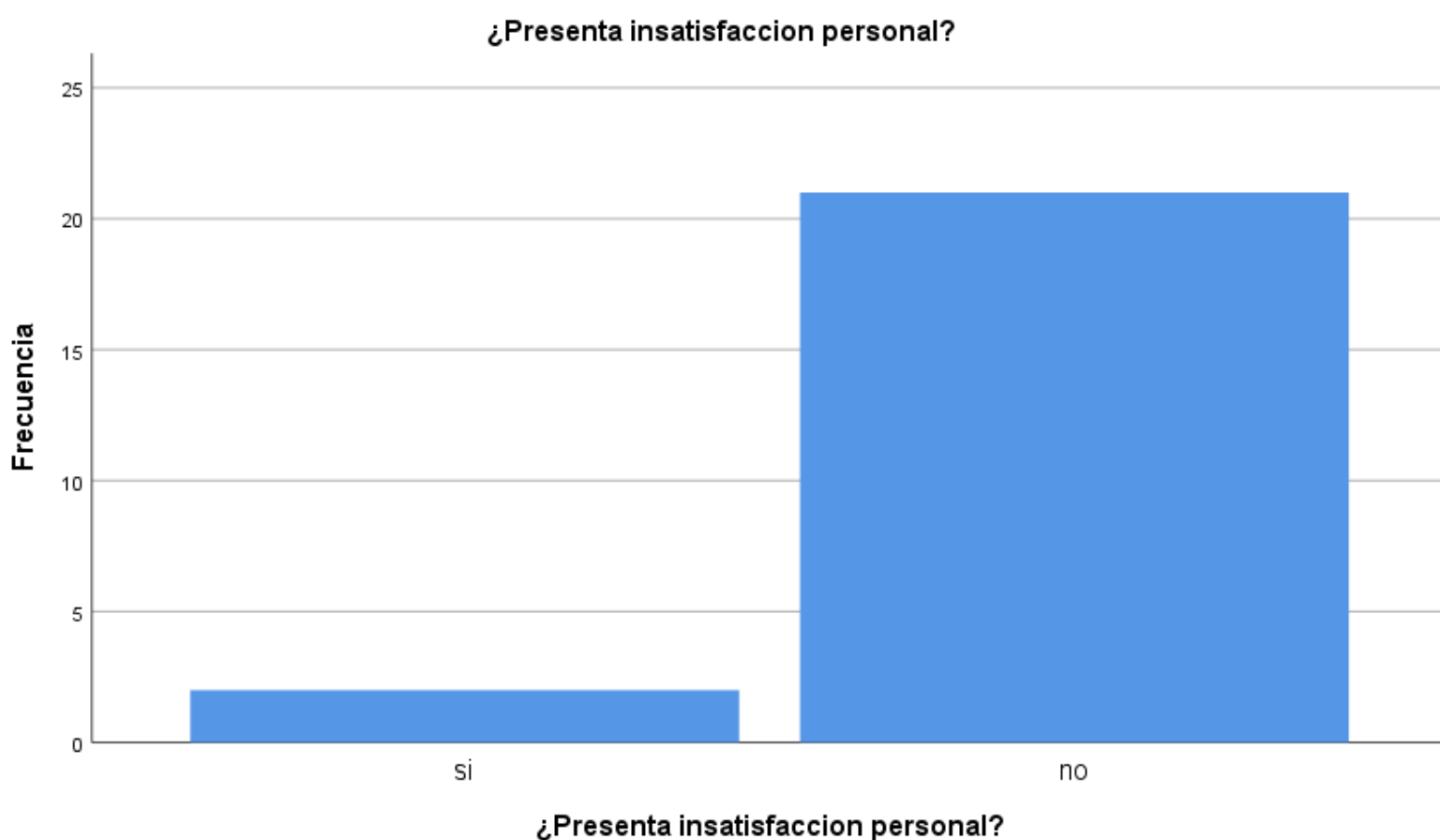


¿En que rango estan sus expectativas?

Del 100% de los encuestados el 8.7% de los trabajadores dicen tener bajas expectativas en base a su labor, el 65.2% de los trabajadores aseguran tener altas y el 26.1% afirma tener muy altas expectativas.

¿Presenta insatisfaccion personal?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| | no | 21 | 91.3 | 91.3 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

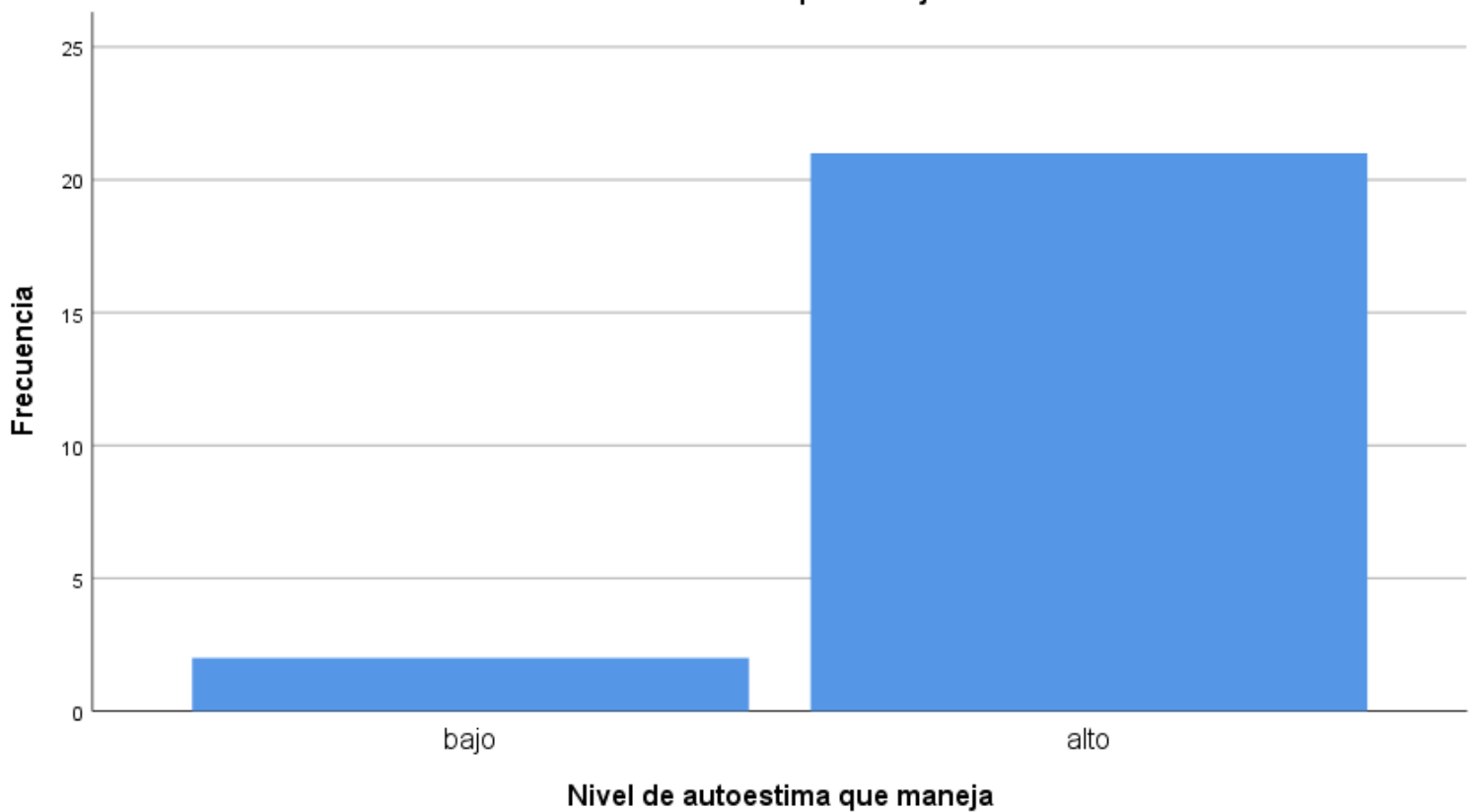


Del 100% de los encuestados el 8.7% dice que si tiene insatisfacción personal, pero el 91.3% de los demás encuestados refieren que no tiene insatisfacción personal.

Nivel de autoestima que maneja

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | bajo | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| | alto | 21 | 91.3 | 91.3 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |

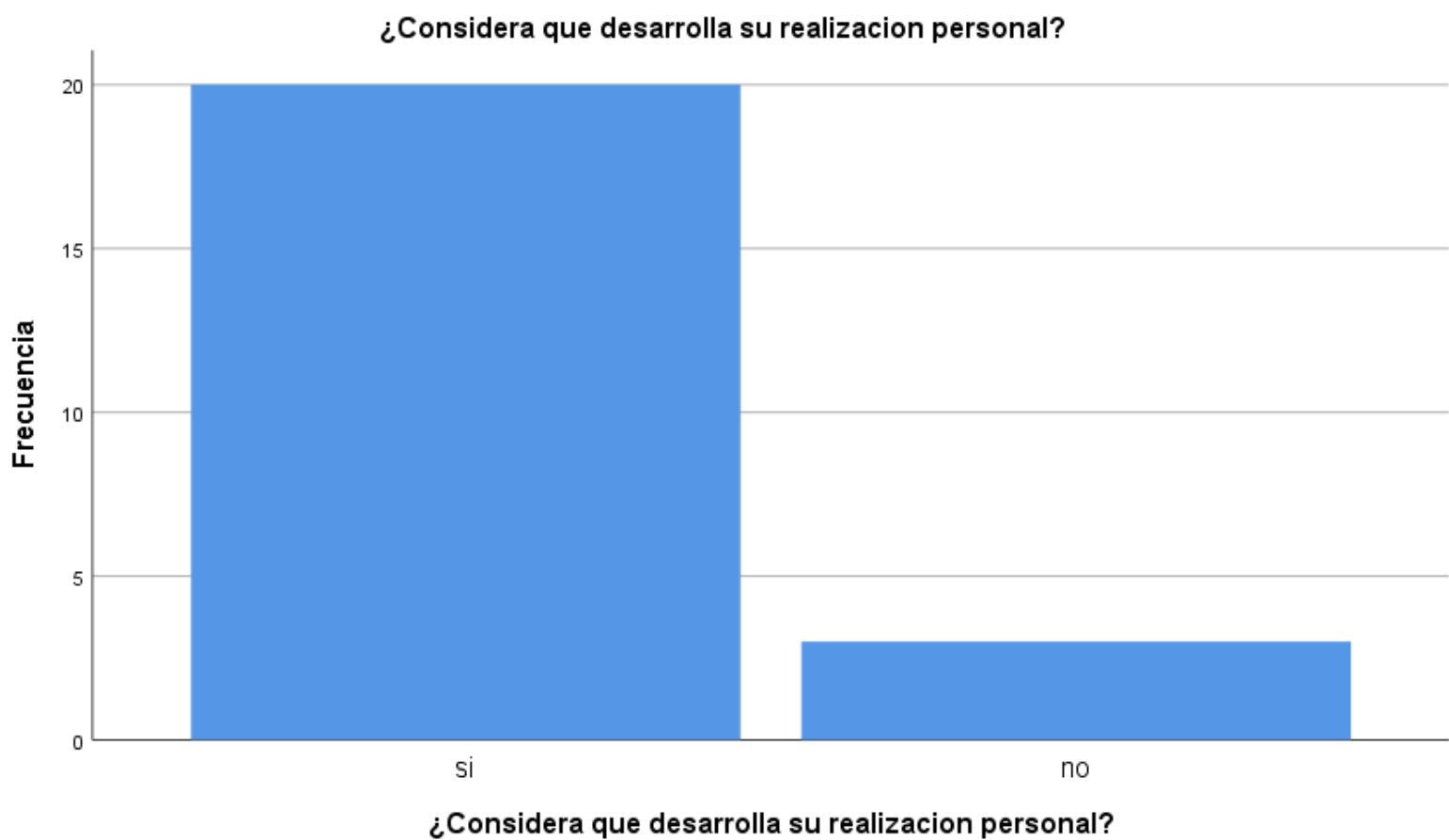
Nivel de autoestima que maneja



De la encuesta que se realizó el 8.7% refiere que tiene baja autoestima y el 91.3% afirma que tiene alta autoestima, dándonos el total del 100% de las personas encuestadas.

¿Considera que desarrolla su realizacion personal?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | si | 20 | 87.0 | 87.0 | 87.0 |
| | no | 3 | 13.0 | 13.0 | 100.0 |
| | Total | 23 | 100.0 | 100.0 | |



Del 100% de las personas encuestadas el 87% dice que si desarrolla su realización personal, sin embargo el 13% sugiere lo contrario.

Bibliografía

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.

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.psicoactiva.com/blog/sindrome-burnout-prevencion-tratamiento/>

10 de enero del 2015

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=D%C3%A9%20hecho%2C%20se%20cree%20que,Desmotivaci%C3%B3n.>