



**Mi Universidad**

Tesis

*Nombre del Alumno: Jesus Alexander Gómez Morales*

*Nombre del tema: Avance De Protocolo De Tesis*

*Parcial: 3*

*Nombre de la Materia: Seminario De Tesis*

*Nombre del profesor: Marcos Jhodany Arguello Gálvez*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en enfermería Grupo B*

*Cuatrimestre: Séptimo Cuatrimestre*

# PORTADA INSTITUCIONAL

Síndrome De Burnout En El Personal De  
Enfermería

PRESENTAN:

-Jesus Alexander Gómez Morales

-Manuel Alfaro Zamorano

ASESOR: E.E.C.C. Marcos Jhodany Arguello  
Gálvez

TESIS COLECTIVA

## TITULO

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

## AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

## INDICE GENERAL

## INTRODUCCION

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día nos encontramos causando una etapa crítica después de la pandemia que afectó de gran manera a la población, 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 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, falta de equipo y material, incremento de horas laborales Y 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?

## 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 burnout 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. El personal de enfermería enfrenta diversas condiciones que incrementan el riesgo de padecer Burnout.

Uno de los principales factores es la sobrecarga laboral, ya que deben cumplir con jornadas extensas y turnos rotativos, lo que dificulta el descanso adecuado. Además, la escasez de personal agrava la situación, pues los enfermeros deben asumir más responsabilidades de las que pueden manejar, lo que genera fatiga física y mental. Otro factor importante es la exposición constante al sufrimiento y la muerte, lo que afecta emocionalmente a los profesionales.

Atender pacientes en estado crítico y enfrentarse a situaciones de emergencia genera tensión psicológica, ansiedad y, en muchos casos, sensación de

impotencia. Esto puede derivar en la despersonalización, es decir, una actitud distante o indiferente hacia los pacientes como mecanismo de defensa. La falta de reconocimiento y apoyo es otro elemento que contribuye al Burnout.

En muchos casos, los enfermeros no reciben el debido reconocimiento por su trabajo, lo que provoca desmotivación y frustración. Además, los conflictos interpersonales con médicos, pacientes o familiares, así como la carga administrativa excesiva, incrementan el estrés. Las condiciones laborales inadecuadas también juegan un papel fundamental. La falta de recursos, la exposición a enfermedades y los ambientes de trabajo estresantes contribuyen a la fatiga del personal de enfermería. Sumado a esto, el desbalance entre la vida laboral y personal impide que los profesionales puedan recuperarse adecuadamente del estrés diario, afectando su bienestar y su desempeño.

# 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.
- ❖ Identificar los factores de riesgo que propician la aparición del síndrome de burnout en el personal de enfermería.
- ❖ Establecer las líneas de acción para mitigar el impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería

## CAPITULO II

### II.I Marco teórico

**II.I.I 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.I.II Causas:** Como en la mayoría de los fenómenos humanos, los factores causales suelen ser múltiples 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.I.III 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 elevarlos niveles de estrés y, a la larga, propiciar el burnout.

**II.I.IV 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.I.V 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.I.VI Signos y síntomas:**

- ❖ 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.I.VII Manifestaciones clínicas:**

- ❖ 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.I.VIII 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.I.IX 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. o 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. o 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.I.X 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, hiper exigentes 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 metaanálisis 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):

- ❖ Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga

- ❖ Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
- ❖ Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

**I.I.XI 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.I.XII 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.I.XIII 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.I.XIV 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.II MARCO CONCEPTUAL**

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

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

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

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

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

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

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

**II.II.X Investigación:** Acción de investigar.

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

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

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

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



## **II.III MARCO LEGAL**

**II.III.I La Teoría de la Adaptación:** fue desarrollada por Sister Callista Roy en la década de 1970. Esta teoría se basa en la idea de que el ser humano es un sistema adaptativo que responde a los cambios en su entorno para mantener un equilibrio y una salud adecuada. Roy definió la enfermería como una disciplina que ayuda a las personas a adaptarse a los estímulos ambientales y a promover su bienestar.

- ❖ **Persona:** Un ser biopsicosocial en constante interacción con el entorno. Es un sistema adaptativo compuesto por mecanismos regulatorios y cognitivos.
- ❖ **Entorno:** Todo lo que rodea a la persona y que afecta su capacidad de adaptación. Puede ser interno (procesos fisiológicos, emociones) o externo (familia, sociedad, clima).
- ❖ **Salud:** Un estado de adaptación y equilibrio en el que la persona puede responder eficazmente a los estímulos ambientales.
- ❖ **Enfermería:** Una profesión que promueve la adaptación positiva mediante la identificación de los estímulos que afectan al paciente y la implementación de intervenciones adecuadas.

## **II.III.VI Estímulos**

**II.III.VII Estímulos focales:** Aquellos que demandan atención inmediata (dolor, fiebre, ansiedad).

**II.III.VIII Estímulos contextuales:** Factores presentes en el entorno que influyen en la situación (apoyo familiar, ambiente hospitalario).

**II.III.IX Estímulos residuales:** Factores pasados o experiencias previas que pueden afectar la respuesta adaptativa (traumas, enfermedades previas).

**II.III.X Modos de adaptación:** Roy identificó cuatro modos principales a través de los cuales las personas se adaptan a su entorno.

**II.III.XI Modo fisiológico:** Incluye procesos físicos como respiración, nutrición, eliminación, actividad y descanso.

**II.III.XII Modo de autoconcepto:** Relacionado con la percepción que la persona tiene de sí misma, su identidad y autoestima.

**II.III.XIII Modo de función de rol:** Se refiere a los roles que desempeña una persona en la sociedad y la manera en que se adapta a ellos.

**II.III.XIV Modo de interdependencia:** Abarca las relaciones interpersonales y el apoyo que recibe de otras personas.

**II.III.XV Proceso de Enfermería en el Modelo de Roy:** El modelo de adaptación de Roy se implementa en el proceso de enfermería en cinco etapas:

- ❖ **Evaluación de la conducta:** Observar cómo el paciente responde a los estímulos.
- ❖ **Evaluación de los estímulos:** Identificar los estímulos focales, contextuales y residuales.
- ❖ **Diagnóstico de enfermería:** Determinar la efectividad de la adaptación del paciente.
- ❖ **Planificación de la intervención:** Establecer metas para promover la adaptación positiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1: ACTIPULSE. (31 de Julio de 2019). *ACTIPULSE NEUROSCIENCE*. Recuperado el 2021 de Enero de 29, de ACTIPULSE NEUROSCIENCE:
- 2: <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>.
- 3: 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>.
- 4: 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>.
- 5: (s.f.). Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
- 6: (s.f.). Obtenido de <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf> ADA. (14 de febrero de 2021). *ADA*. Obtenido de ADA:

7: <https://ada.com/es/conditions/burnout/#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20desegaste%20profesional,estr%C3%A9s%20cr%C3%B3nico%20o%20insatisfacci%C3%B3n%20laboral>.

8: 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).

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

10: 02 de octubre de 2015

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

11: 02 de octubre 2016

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

12: 07 de febrero del 2021

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

13: 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)

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

## 15: Bibliografía

Gomez, E. R. (2013). *Fundamentos De Enfermería Ciencia, metodología y tecnología, 2a edición*. Ciudad De mexico: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.