

Licenciatura en Enfermería
Trabajo Final Integrador

Autores: Ana Lissette Aguirre Acosta
Francisco Serrano

**ROL DE ENFERMERÍA EN EL SEGUIMIENTO Y CUIDADO
DE GESTANTES CON PREECLAMPSIA**

2022

Tutora: Lic. Karina Balbuena

Citar como: Aguirre Acosta, AL & Serrano, F. Percepciones de los enfermeros de un hospital de CABA en relación al burnout y al desempeño laboral en el año 2021. Licenciatura en Enfermería. Universidad ISALUD, Buenos Aires; 2022



DEDICATORIA

Con mucho amor, dedico este proyecto a cada uno de mis seres queridos, quienes me han brindado su apoyo, amor, respeto, confianza y sobre todo su ayuda. No solo durante esta etapa, sino a lo largo de toda mi vida.

Es para mí un placer y un orgullo inmenso poder compartir con ustedes lo logrado hasta el momento.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Ana Karina López Rivera y Francisco Serrano que fueron, son y seguirán siendo mis pilares y mis más grandes ejemplos a seguir. A mis hermanos Camila, Gabriel y Luciano que estuvieron en todo momento al igual que mis padres brindándome mucho amor y ánimos para no decaer en los momentos más difíciles.

A mi novia, Nancy Figueroa que me acompañó a lo largo de toda esta etapa, en los malos y buenos momentos, por el amor, por su compañerismo, por estar siempre atenta y por toda la ayuda que me brindaste. Estaré eternamente agradecido por todo lo que hiciste por mí, tus esfuerzos y sacrificios por verme crecer no tienen precio.

A mi gran amigo Ariel Villalba, mi hermano del corazón. Gracias por todo lo que hiciste por mí y por formar parte de mi vida. Soy un afortunado de tener un amigo como vos.

A mi compañera Ana Aguirre, que con el tiempo se transformó en una gran amiga. Ambos sabemos lo que nos costó llegar hasta acá, no fue fácil pero acá estamos compañera.

A los bibliotecarios de la Universidad Isalud, Carlos y Magdalena. Por su amabilidad y por estar siempre atentos y dispuestos a ayudar. A Diego que, aunque ya no esté entre nosotros, nunca me voy a olvidar lo mucho que me ayudó apenas ingrese a la universidad, siempre alegre y amable con todos. Los tres son unas personas maravillosas.

A mi querido tío Alejandro Moraga, que a pesar de la distancia siempre estuvo al pie del cañón para ayudarme, darme consejos y alentarme a seguir creciendo, tanto como persona como profesional.

A mis profesoras Karina Balbuena y Daniela Rodríguez por sus consejos y por acompañarnos a lo largo del proyecto.

A todas aquellas personas que depositaron su confianza en mí, mis abuelas, tíos, primos y amigos.

A todos ustedes, gracias de todo corazón.

Serrano, Francisco

AGRADECIMIENTOS

En agradecimiento a mi familia, Rosalba Acosta, Oscar Aguirre, Pablo Aguirre y Franco Aguirre que son el apoyo incondicional desde el comienzo de la cursada como también en la vida, me dieron aliento, nunca permitieron que baje los brazos en los momentos difíciles, valoro mucho todo el trabajo que hacen.

Agustina Gallo sos una persona muy especial en mi vida, gracias por la tremenda amistad, risas, momentos compartidos y el fiel apoyo a mis convicciones.

A Francisco Serrano, que me acompañó durante toda la carrera del ciclo de la licenciatura en enfermería, el tiempo nos hizo grandes amigos y colegas.

A cada uno de los profesores de la cursada que a lo largo de estos años nos fueron brindando saberes, valores y pasión por la carrera en enfermería.

A las personas que influyeron en mi crecimiento, les estoy muy agradecida.

¡¡¡Gracias!!!

Aguirre, Ana

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Resumen	1
Abstract	2
Planteamiento del problema	3
Antecedentes	5
MARCO TEÓRICO	7
Síndrome de Burnout	7
¿Qué es el BURNOUT?	7
Características del Síndrome Burnout	8
Estrés y Burnout	10
Representaciones sociales	11
Características laborales de enfermería	12
OBJETIVOS	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
DISEÑO METODOLÓGICO	15
Proceso de Operacionalización	16
RESULTADOS	19
Análisis univariado	19
Análisis bivariado	24
Características de la muestra	24
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
ANEXOS	38
Encuesta	38

PERCEPCIONES DE LOS ENFERMEROS DE UN HOSPITAL DE CABA EN RELACIÓN AL BURNOUT Y AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AÑO 2021.

INTRODUCCIÓN

Resumen

El siguiente trabajo de investigación, se basa en las percepciones de los enfermeros de un hospital de CABA en el año 2021 sobre el Síndrome de Burnout y como él mismo afecta al personal de salud de la institución.

A través del planteamiento de problema, se mencionan factores que favorecen el comienzo de dicho síndrome teniendo en cuenta el contexto vivido por el aislamiento en Pandemia por Covid-19. Al mismo tiempo, se destaca que es necesario reconocer la diferencia entre estrés y burnout, son términos que tienen una estrecha relación pero que no significan lo mismo. Además, se indagan las percepciones, las estrategias y herramientas que tienen los enfermeros para el manejo de ciertas situaciones conflictivas que pueden llegar a desencadenar un deterioro bio-psico-social en los enfermeros que ejercen su profesión dentro del hospital.

Para la justificación del diseño, fue necesario construir un marco teórico ampliando la descripción del problema. A través de los resultados obtenidos por medio de un cuestionario previamente diseñado se lleva a cabo una encuesta estandarizada sobre una muestra intencional. Se hizo un análisis teniendo en cuenta que las variables estén relacionadas con los objetivos propuestos.

Finalmente, se plantean diversas recomendaciones que se podrían tomar a futuro y las conclusiones que se obtuvieron a través de los resultados obtenidos, tratando de generar mayor concientización y conocimiento en los enfermeros en función al Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, estrés, percepciones, enfermería.

Abstract

The following research work is based on the perceptions of nurses in a CABA hospital in the year 2021 about Burnout Syndrome and how it affects the health personnel of the institution.

Through the problem statement, factors that favor the onset of the syndrome are mentioned, taking into account the context lived by the isolation in the Covid-19 Pandemic. At the same time, it is necessary to recognize the difference between stress and burnout, as these terms are closely related but do not mean the same thing. In addition, the perceptions, strategies and tools that nurses have for the management of certain conflictive situations that can trigger a bio-psycho-social deterioration in nurses who exercise their profession within the hospital are investigated.

In order to justify the design, it was necessary to build a theoretical framework to expand the description of the problem. Through the results obtained by means of a previously designed questionnaire, a standardized survey is carried out on an intentional sample. An analysis was made taking into account that the variables are related to the objectives proposed.

Finally, several recommendations that could be taken in the future and the conclusions obtained through the results obtained are presented, trying to generate greater awareness and knowledge in nurses in terms of Burnout Syndrome after awareness and knowledge in nurses in terms of Burnout Syndrome.

Keywords: Burnout syndrome, stress, perceptions, nursing.

Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout es una temática muy trabajada y estudiada en la actualidad, ya que es una problemática que afecta a gran parte del personal de salud. Esto se puede llegar a dar por múltiples factores: malas condiciones de trabajo, exceso de horas laborales, falta de recursos, trabajos mal remunerados, malas relaciones interpersonales en el ámbito laboral y también familiar, falta de herramientas y de actitudes para el manejo de situaciones conflictivas. Por ejemplo: comunicación inadecuada entre compañeros y pacientes generando así un entorno de trabajo desagradable, afectando a todos los enfermeros que desempeñan su labor en mayor o menor medida. A todos estos factores se le puede agregar o relacionar con la situación que atravesamos en el año 2021 causada por la Pandemia por Covid-19.

En cuanto a la recopilación de datos, se encontró información que es de suma importancia, ya que, hay artículos científicos que describen acerca de cómo afecta el Síndrome a los enfermeros que desempeñan su labor en servicios de urgencia, terapia intensiva y cuidados paliativos, que son los que están más expuestos y propensos a padecer este Síndrome. Sin embargo, no sólo los enfermeros de estas áreas corren el riesgo de padecer dicha alteración, sino que, el conjunto de los enfermeros en actividad están en riesgo de padecer el Síndrome en cuestión.

Es sumamente importante reconocer que no es lo mismo estrés que Síndrome de Burnout, ya que el estrés forma parte de la vida cotidiana, se produce a partir de las reacciones del cuerpo a los ataques de diversos orígenes, puede ser visto como una amenaza o un desafío, este último podría culminar en una experiencia gratificante. Por su parte, el Síndrome de Burnout es la respuesta al estrés laboral crónico y ocasiona un deterioro cognitivo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo o la baja realización personal en él; por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico, al punto de acudir a los servicios de salud en busca de ayuda. Dadas algunas manifestaciones que se expresan en sentir que no pueden manejar situaciones de la cotidianidad y que incluso, pueden generar crisis de ansiedad, depresión, aumento de ausentismo laboral y deseo de abandonar la institución e incluso la profesión. Ante estos problemas corre riesgo la relación tanto del equipo interpersonal de salud, como la relación con el paciente, creando un ambiente desagradable de trabajo, haciendo de esto un factor más que deteriora la salud del trabajador.

Es aquí donde es interesante estudiar y profundizar acerca de las percepciones y actitudes que tiene cada profesional de enfermería de un Hospital público ubicado en CABA del año 2021, para afrontar cada problemática que se le presente en el ámbito laboral día a día, si conocen de qué trata este Síndrome y cómo afecta en el desempeño laboral. En este sentido, se considera que es fundamental que cada uno de los trabajadores de la salud conozca acerca del Burnout y de cómo este afecta sobre sus organismos, para así poder estar preparados tanto física como emocionalmente ante él.

Ante esta problemática se creyó necesario realizar un estudio sobre:

¿Qué percepciones tienen los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 acerca de cómo afecta el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral?

¿Qué percepciones tienen los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 acerca de lo que es el Burnout?

Antecedentes

Diversos autores coinciden en que este Síndrome se produce cuando la persona considera que las demandas laborales superan o exceden sus recursos de adaptación.

El término Burnout se considera el equivalente a desgaste profesional y hace referencia a un tipo de estrés laboral institucional crónico. Es proclive a manifestarse en profesiones donde existe una relación constante, directa e intensa con otras personas.

Para la focalización del problema se realizaron entrevistas a informantes claves, quienes indicaron que el Burnout tiene mucho que ver con la inteligencia emocional y con las distorsiones cognitivas, es decir, es todo aquello que se les hace inevitable a un profesional manejar. (Rodríguez, 2020). Asimismo, refirieron que es evitable que un profesional caiga en este Síndrome, ya que conociendo sus estrategias y trabajando las herramientas para evitar situaciones de estrés o transformarlas en estrés positivo, siendo organizado y manejando lo emocional se puede llegar a superar este síndrome.

La OMS reconoció a el “Síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional, como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos (CIE-11).

En América Latina, un estudio realizado por Brigitte y Mori (2016), señala que los porcentajes del Síndrome de Burnout crecen cada año, siendo Argentina uno de los países más afectados. Encuestas realizadas a 100 trabajadores, dan cuenta que el 65% de los trabajadores en Capital Federal admite que sufre el Síndrome de Burnout en su actividad laboral y 18% en el interior del país.

Otras investigaciones demuestran que el maltrato y conductas inapropiadas por parte de otros integrantes que conforman el equipo interdisciplinario de salud, es la principal causa de Burnout en los enfermeros, su insatisfacción en el trabajo y la decisión de un cierto porcentaje de ellos los lleva a abandonar la profesión. En un estudio el 31% de los enfermeros encuestados contestaron que conocían de enfermeros que habían abandonado el hospital por esta causa. Este tipo de conductas son más prevalentes en médicos mayores que en los jóvenes, que han crecido dentro de un clima social más igualitario. (Vítolo, 2012)

Según distintos estudios la vocación, las expectativas excesivas y los ideales desconectados de la realidad se presentan como un factor facilitador de la aparición de Burnout. Por otro lado, un trabajo de investigación estudió la relación entre vocación y Burnout en el sector sanitario. Los resultados obtenidos demostraron

que a mayor vocación menor es el cansancio emocional. La relación entre vocación y despersonalización no produjo resultados significativos, si se observó cierta realización y que la realización personal aumenta a medida que aumenta la vocación. (López, Montenegro, Sánchez, Mateo y Rodríguez, 2016)

Otro estudio analizó la relación entre inteligencia emocional percibida y Burnout en profesionales de enfermería. Determinaron que la inteligencia emocional influye de dos maneras sobre el Burnout. (Landa, 2006) Estos hallazgos evidencian que hay ciertos factores que influyen en la aparición de Burnout, estos factores pueden ser cognitivos o emocionales y es sumamente importante tenerlos en cuenta para poder explicar cómo y porque afecta al personal de salud.

MARCO TEÓRICO

Síndrome de Burnout

Según Herbert Freudenberger (1974), describe el Síndrome como una sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

Para Maslach (1976), el síndrome de Burnout es un proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo.

Luego Pines y Kafry (1978), Dale (1979) y Chermis (1980), resaltan el estrés laboral en la aparición de este Síndrome que resulta de un desequilibrio entre las exigencias y los recursos personales e individuales, lo cual lleva como consecuencia a ansiedad, fatiga, tensión y agotamiento, todo caracterizado con cierto grado de depresión.

Maslach y Jackson (1981-1982), definen al Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, donde le añaden tres características fundamentales, las cuales los autores lo denominan como un Síndrome tridimensional, ya que está dado por tres factores: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

¿Qué es el BURNOUT?

Luego de haber repasado las distintas descripciones y definiciones de diversos autores que han estudiado este síndrome, es el momento de conceptualizar qué es el Síndrome de Burnout, el mismo nombre de la enfermedad nos da un indicio de lo que puede llegar a ser o de lo que puede llegar a tratarse. Cuando hablamos de Síndrome lo asociamos a los signos y síntomas que pueden llegar a producir cierta patología, por otro lado, Burnout es la traducción en inglés de agotamiento o desgaste.

Entonces, Burnout es un Síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. (Maslach, 1993). El Burnout es un problema que surgió primero en trabajos de cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud, servicios sociales, entre otros (Maslach, 1982).

Características del Síndrome Burnout

Según Maslach y Jackson definieron el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, a su vez la entienden como un Síndrome tridimensional que se manifiesta por el cansancio emocional, la despersonalización y realización personal.

Por agotamiento emocional se entiende a los sentimientos de no poder dar más de sí a nivel emocional y a una dimensión de los propios recursos emocionales, en cuanto a la despersonalización se hace referencia a una respuesta de distanciamiento o negatividad, sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas y por último la baja realización personal se refiere a la disminución de los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo.

Las emociones permiten expresar claramente los sentimientos internos. Éstos pueden variar según el tipo de intensidad que el individuo, paciente o personal laboral le imprima a su actividad cotidiana. Comprendemos como emociones a la alegría, tristeza, enojo, rabia, entre otros. Estas formas de emociones en cualquier momento pueden repercutir en las decisiones que tomamos tanto en la vida cotidiana como en lo laboral. Aquello llamado como desgaste emocional o agotamiento emocional es un sentimiento de que nada se puede ofrecer a los demás.

Según Roxana Graciela (Marsollier, 2013), tanto hombres como mujeres se ven atravesados en el ámbito laboral por diversos factores donde se ven influenciados por los cambios tanto de la vida cotidiana como de la inestabilidad laboral, con la llegada de estos factores podemos destacar que la misma esencia de negatividad afecta desde luego a la misma organización y su propio entorno en cuanto a sus compañeros de trabajo.

Sin embargo, la despersonalización suele estar acompañada de otro tipo de patologías como la esquizofrenia, depresión, angustia o ansiedad, desde luego también puede ser estudiada como un Síndrome independientemente.

Según APA (American Psychiatric Association) se refiere a la despersonalización como un trastorno denominado como una alteración de la percepción o la experiencia de uno mismo, de tal manera que uno se siente separado de los procesos mentales o cuerpo como si uno fuese un observador, externo a los mismos.

La baja realización profesional se puede entender desde la propia naturaleza y en concordancia con la propia continuidad de ella misma, se puede decir que el ámbito personal se refiere a la sensación de sentirnos completos como personas.

Generalmente se tiende a confundir dos aspectos similares que son el estado de conformación como el de realización, esto implica el sentirse orgulloso, feliz con lo que se es, se tiene en cuenta que se puede aspirar a obtener más logros si uno lo desea.

Podemos entender 3 niveles de realización personal:

- Alta
- Moderada
- Baja

La realización personal alta: las personas o profesionales tienden a evaluarse positivamente en relación con el desempeño de sus tareas, y su propio autoconcepto, empatía y realización social

La realización personal moderada: los profesionales se evalúan en forma regular en relación del quehacer de sus tareas, autoconcepto, autoestima y realización social.

La realización personal baja: los profesionales tienden a evaluarse negativamente de forma especial a esa evaluación negativa del trabajo. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados e insatisfechos con los resultados logrados.

El cuadro clínico se puede desarrollar a nivel individual, a nivel laboral y nivel institucional.

A nivel individual se entiende que las situaciones en las que la persona puede transcurrir episodios de fatiga crónica, cansancio, depresión ansiedad, distanciamiento emocional, se generaliza el “desbordamiento” en relación a la vida privada y existen dudas en relación al desempeño de su propio trabajo.

A nivel laboral está presente la insatisfacción, hay una falta de compromiso y hay una tendencia al abandono laboral.

En relación al nivel organizacional está en su justa relación con las mismas problemáticas que atraviesa la institución, se entiende que estas situaciones pueden ser incremento de las bajas laborales, disminución del trabajo y falta de la calidad dentro del servicio.

Se destaca que el desarrollo de este Síndrome es de manera progresiva acompañado de signos y síntomas en los que se manifiestan desde alteraciones

cardiovasculares, fatiga, cefalea, problemas gastrointestinales, mialgias, insomnio y trastornos dermatológicos.

Dentro de las alteraciones podemos encontrar que las personas tienden a frecuentar el consumo de alcohol, tabaquismo, uso frecuente de benzodiazepinas y analgésicos, se frecuenta el ejercicio de pasatiempos para generar ausencia en el trabajo y así reducir el número de horas laborales.

Estas alteraciones recién nombradas demuestran que en consecuencia se puede ver que hay tendencia al aislamiento, insatisfacción, incumplimiento de sus expectativas en relación con el inicio de la vida profesional.

Estrés y Burnout

Estos dos términos están relacionados el uno con el otro, lo que no quiere decir que sean términos similares. El estrés en general es un proceso psicológico que no siempre conlleva a efectos negativos sino también positivos, por otro lado, el Burnout solo hace referencia a efectos negativos para la persona que lo padece y su entorno. Por lo tanto, el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, es un síndrome exclusivo del contexto laboral. (Martínez Pérez, 2010)

Además del estrés también podemos encontrar otro tipo conocido como Eustrés más bien un tipo de estrés positivo que ante una determinada presión como lo laboral tiende a convertirse en un proceso de aprendizaje y mejoramiento para el desarrollo de la misma formación de la persona. Uno de los beneficios del eustrés es el manejo de la situación antes los problemas en donde la persona se sentirá estimulada a resolver la situación problemática, la actividad productiva es otro de los puntos que se ven beneficiados ya que el individuo se ve más ágil y rápido en la eficiencia ante determinada situación, en cuanto en la estabilidad emocional se experimenta dónde va a tener mayor control de las mismas emociones y va conducir a que la persona se sienta mejor consigo misma y con la situación que conlleva.

Cuadro de diferencias: (Martínez Avillera)

<u>Diferencia entre estrés y burnout</u>	
<u>Estrés</u>	<u>Burnout</u>
Implicancia de problema	Falta de implicación.
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
Agotamiento físico	Daño emocional primario
Puede producir efectos positivos (eustrés)	El burnout tiene efecto negativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Martínez Avillera (2009)

Representaciones sociales

Antes de comenzar a hablar de las representaciones sociales es importante empezar por lo que son las percepciones, ya que cuando se hace referencia a una representación social, hablamos de la percepción que pueda llegar a crear un individuo ante algún estímulo.

Según la psicología, la percepción consiste en organizar e interpretar los estímulos que fueron recibidos por los sentidos que ayudan a identificar objetos y acontecimientos.

Las representaciones sociales son aquellas imágenes del mundo presentes en una comunidad lingüística (Raiter, 2021). Es decir, cuando se habla de una representación se hace alusión a la relación de un sujeto con un objeto determinado, con lo que una persona se representa algo mentalmente o simbólicamente, otro aspecto que es interesante mencionar es que esta representación o reproducción va a ser siempre subjetiva en función de cada uno de los individuos. Las representaciones sociales son capaces de convertir una percepción en un concepto concreto que se presenta en cada una de las personas, es por eso que en esta parte del trabajo se empezó hablando de las percepciones. Desde el momento de la aparición de una representación social, a partir de aquí comienza una constante construcción y evolución:

“Esta representación en la medida que es conservada y no reemplazada por otra constituye una creencia y es la base del significado que adquiere cada nuevo estímulo relacionado con esa cosa, evento, acción o proceso” (Materán, 2008).

A su vez estas representaciones se denominan sociales por el hecho de que estas mismas surgen de las interacciones sociales, de la forma en cómo nos comunicamos con los demás, de las experiencias que vamos teniendo, etc.

Las representaciones sociales están insertas en las sociedades en donde el conocimiento está en constante crecimiento por diferentes informaciones que circulan y que exigen ser consideradas como guías para la vida cotidiana. (Materán, 2008)

Es importante tener claro por qué se hace mención de las representaciones sociales en esta parte del proyecto. Como menciona en el texto Raiter en el apartado “¿Por qué es interesante estudiar las representaciones sociales?”:

“No tenemos formas de asegurar que todos los seres humanos reciben los mismos estímulos, vivimos en diferentes lugares y el paso del tiempo provoca cambios en el entorno. Los seres humanos tampoco nacieron ni nacen todos en el mismo momento” (Raiter, 2021: 5).

Características laborales de enfermería

El campo laboral de enfermería abarca desde el trabajo formal desempeñándose en centro de salud de alta complejidad, como trabajos por fuera del ámbito organizacional como el cuidado asistencial en domicilios particulares.

Dentro de las distintas tareas que lleva día a día el enfermero podemos encontrar que realiza tareas comunitarias, de gestión, de educación e investigación y además de ello ejerce como tarea primordial el cuidado de la persona con necesidades que son esenciales.

Su labor se enfrenta a actividades como los esfuerzos físicos, como también largos periodos de tiempo y la alternancia de turnos, además de ello es importante destacar que esta profesión tiene un bajo reconocimiento social Y que el sistema no distingue las funciones específicas que mantienen en relación con otros profesionales de la salud en cuanto a técnicos, produciendo así una cierta confusión. (Mosqueda Díaz, 2013).

Las condiciones en la que se desempeña la labor de enfermería, de acuerdo con los artículos estudiados se encuentra que este se va a ver afectado con el tipo de situación económico que atraviesa el país, también se encuentra que hay factores externos en relación a la labor en cuanto a aquellas actividades que se realizan tras ejercer su profesión posicionando las actividades que se realizan en el hogar como el tener que cuidar hijos y cuidados de la casa. Porcentajes estudiados revelan que se denomina que la enfermería es intrínsecamente femenina debido al constructo social. (Mosqueda Díaz, 2013).

En las organizaciones destinadas al desempeño de la salud podemos entender que el horario laboral de la misma institución o las necesidades de la misma persona sabiendo que las consecuencias de las necesidades llevan a las mismas personas a concurrir a un segundo trabajo alternativo desempeñándose con las mismas tareas generando una carga horaria más extensa de lo habitual.

Según la resolución 635 emitido por el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social subsecretaria de relaciones laborales consta que el personal de enfermería trabaja una jornada de 40 hs semanales (Presidencia de la Argentina, 2016).

Los horarios prolongados pueden producir en los enfermeros ciertos cambios físicos y psicológicos que afectan a la propia integridad humana que manteniéndolo en un periodo dado de tiempo pueden ser perjudiciales para el personal de la salud. Aquellos cambios conllevan a trastornos en el ritmo circadiano, horarios irregulares en la alimentación, como consecuencia termina generando a un determinado tiempo otro tipo de patologías.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Describir las percepciones de los enfermeros de un Hospital de CABA durante el año 2021 acerca del Síndrome de Burnout.

Objetivos Específicos

- Caracterizar a los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 según indicadores sociodemográficos.
- Caracterizar las percepciones de los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 en relación al Síndrome de Burnout.
- Identificar las actitudes asumidas por los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 en relación al Síndrome de Burnout.
- Comparar las opiniones acerca de las actitudes y lo percibido por los enfermeros de un Hospital de CABA en el 2021 acerca del Síndrome de Burnout.

DISEÑO METODOLÓGICO

Este estudio se desarrolló con un abordaje cuantitativo, ya que la finalidad del estudio es intentar realizar una medición de las variables a través de la experiencia laboral de todos los enfermeros de un hospital público de CABA en el año 2021 y la percepción que tiene el personal de salud en relación al burnout en el que trata de determinar la prevalencia sociodemográfica sobre el Burnout en el ámbito hospitalario.

Este estudio a su vez es descriptivo de corte transversal debido a que nos permitió presentar la información tal y como se obtuvo de la realidad en un tiempo y espacio determinado.

Se aplicó una técnica de encuesta basada en un cuestionario estandarizado. Se trabajó sobre una muestra intencional donde están involucrados enfermeros de diversas áreas del Hospital público en CABA en el año 2021.

El procesamiento de los datos se realizó en una planilla Excel y el análisis de la información recolectada se basó en la aplicación de estadística descriptiva: porcentajes, tasas, medidas de tendencia central (media, mediana y modo). Asimismo, se realizó cruce de variables a través de tablas de contingencia.

La unidad de análisis corresponde a cada enfermero que desempeña sus actividades dentro de un hospital público en CABA.

Proceso de Operacionalización

VARIABLE.	CATEGORÍA.	ESCALA DE MEDICIÓN.
Sexo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Mujer. ● Hombre. ● Prefiero no decirlo. 	Cualitativo Nominal.
Hijo/os.	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 hijo. ● 2 hijos. ● 3 o más hijos. ● No tiene . 	Cuantitativo Discreto.
Trabaja hace más de un año.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa. Nominal.
Nivel académico.	<ul style="list-style-type: none"> ● Auxiliar de enfermería. ● Enfermero profesional. ● Licenciado en enfermería. 	Cualitativo Ordinal.
Tiene más de un trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa Nominal.
Trabaja más de 35 horas semanales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativo Nominal.
Estudia otra carrera.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativo Nominal.
Edad en la que comenzó a trabajar	<ul style="list-style-type: none"> ● 18 - 28. ● 29 - 38. ● 39 - 48. ● Otro. 	Cuantitativa Discreta.
Definición de Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo. ● De acuerdo. ● En desacuerdo. ● Muy en desacuerdo. 	Cualitativo ordinal.

Conocimiento y efecto del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa Nominal.
Sufrió agotamiento tanto físico como psíquico.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	cualitativa Nominal.
Cómo se siente al finalizar la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ● Mal. ● Bien. ● Depende del día. 	Cualitativa nominal.
Reflexiona emociones o sentimientos que se presentan en la jornada laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa nominal.
Define tales emociones.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa Nominal.
Maltrato por parte de otros profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativo Nominal.
Pensamiento en abandono de la profesión.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativo Nominal.
Se interrelaciona con sus compañeros y sus pacientes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativa Nominal.
Factores de riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Malas condiciones laborales. ● Falta de personal. ● Falta de responsabilidad y autonomía. ● Relaciones conflictivas entre pacientes y colegas. ● Exceso de trabajo. 	Cualitativo Nominal.

Valoración social de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo. ● De acuerdo. ● En desacuerdo. ● Muy desacuerdo. 	Cualitativa Ordinal.
Presenta signos y síntomas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nada. ● Poco. ● Algo. ● Mucho. 	Cualitativa ordinal.
Signos y síntomas relacionados con el Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. ● Tal vez. 	Cualitativo Nominal.
Realiza actividad recreativa.	<ul style="list-style-type: none"> ● Si. ● No. 	Cualitativo nominal.
Realizar una actividad recreativa es suficiente para prevenir el Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo. ● De acuerdo. ● En desacuerdo. ● Muy en desacuerdo. 	cualitativo Ordinal.

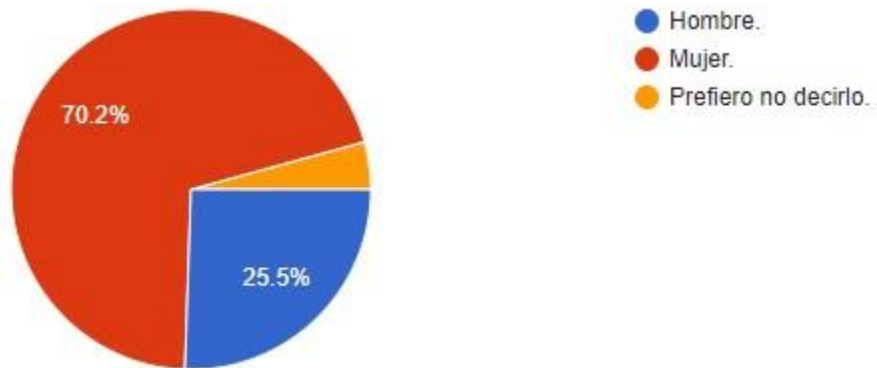
Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

Análisis univariado

GRÁFICO 1: GÉNERO DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL PÚBLICO EN CABA, 2021.

n = 47.

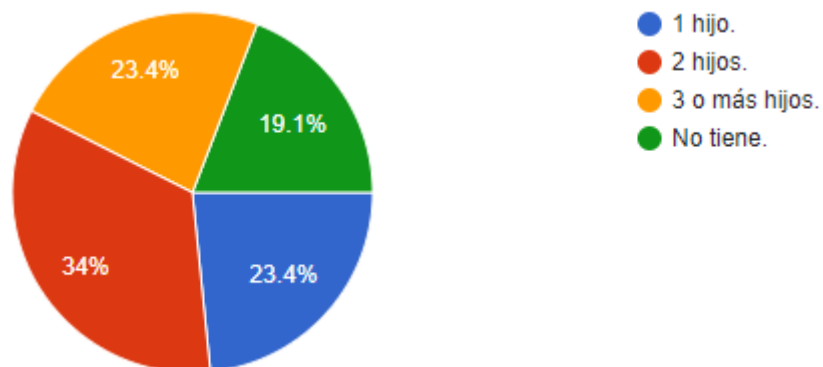


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: El 70 % de los enfermeros se ha identificado con el sexo femenino.

GRÁFICO 2: CANTIDAD DE HIJOS QUE TIENEN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL PÚBLICO EN CABA, 2021.

n = 47

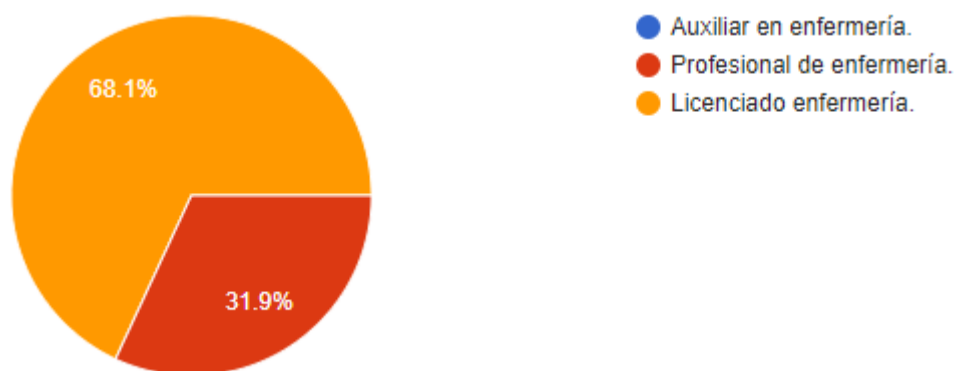


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: El 81 % de la población estudiada tiene hijos y solo el 19,1% de los enfermeros/as no tiene hijos.

GRÁFICO 3: NIVEL ACADÉMICO QUE TIENEN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL PÚBLICO DE CABA, 2021.

n = 47.

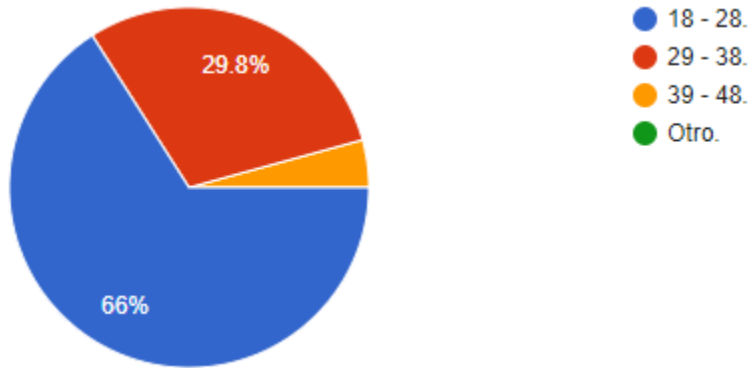


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: La mayor parte de la población estudiada son licenciados/as con un 68,1%; no se encuentra personal no profesional (auxiliares en enfermería).

GRÁFICO 4: EDAD EN LA QUE COMENZÓ A TRABAJAR EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA

n=47

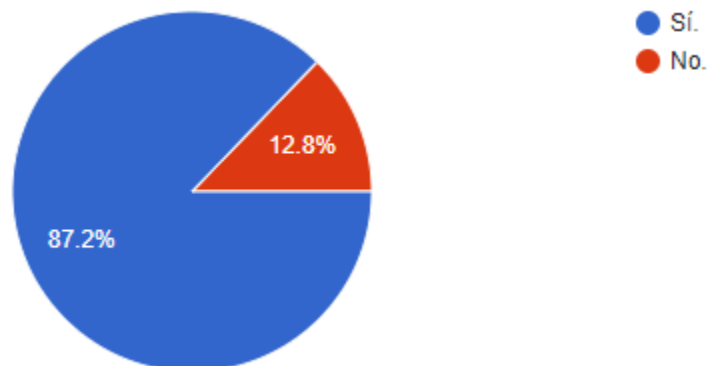


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: La inserción de los enfermeros en el ámbito hospitalario la mayor parte inició entre los 18-28 años, en un 66%, solo el 29,8% comenzó a trabajar en el hospital entre los 29-38 años.

GRÁFICO 5: ANTIGÜEDAD LABORAL MAYOR A 1 AÑO DE LOS ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN CABA.

n=47

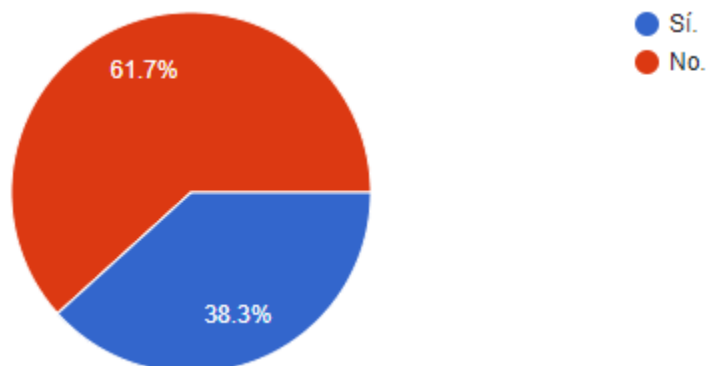


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Solo el 12,8% de los enfermeros tienen una antigüedad menor a 1 año.

GRÁFICO 6: CANTIDAD DE TRABAJOS CON LOS QUE CUENTAN LOS ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN CABA EN EL 2021.

n=47

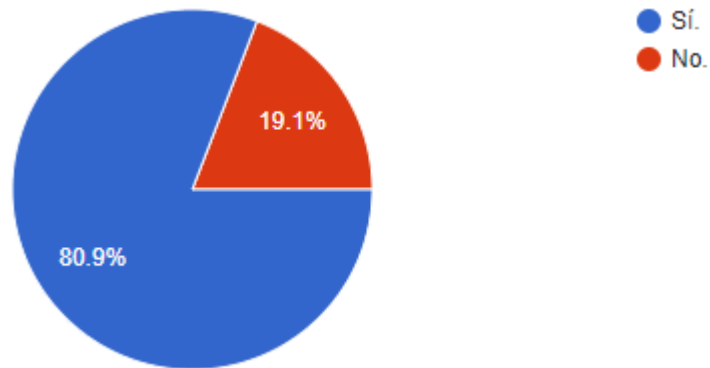


Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Del total de los enfermeros que trabajan en el hospital la mayoría tiene solo un trabajo.

GRÁFICO 7: CANTIDAD DE HORAS QUE TRABAJAN LOS ENFERMEROS POR SEMANA SUPERANDO LAS 35 HORAS EN UN HOSPITAL PÚBLICO EN CABA, 2021

n=47



Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: El 81 % de los enfermeros superan las 35 hs semanales.

Análisis bivariado

Características de la muestra

TABLA N° 1: NIVEL ACADÉMICO SEGÚN EL CONOCIMIENTO SOBRE LOS EFECTOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47.

¿Cuál es su nivel académico en enfermería ?			
¿ Conoce acerca del Síndrome de Burnout y cómo afecta al desempeño laboral?	Licenciado en enfermería.	Profesional de enfermería.	Suma total.
No.	6 %	7 %	6 %
Sí.	94 %	93 %	94 %
Suma total.	68 %	32 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: El nivel académico no incide en cuanto al conocimiento que tienen los enfermeros acerca del síndrome de Burnout, donde nos encontramos con un alto nivel de conocimiento por parte de ambos.

TABLA N°2: GÉNERO SEGÚN LA REFLEXIÓN DE SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DE LOS ENFERMEROS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿ Con qué género se siente identificado / a ?				
¿ En algún momento del día reflexiona sobre las emociones o sentimientos que se presentan durante su jornada laboral ?	Hombre	Mujer	Prefiero no decirlo	Suma total
No.	33 %	10 %	-	15 %
Sí.	67 %	91 %	100 %	85 %
Suma total.	26 %	70 %	4 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Comparando hombre con mujeres, el sexo femenino tiene mayor capacidad reflexiva que los hombres en un 25 %.

TABLA N° 3: GÉNERO SEGÚN ACTIVIDAD RECREATIVA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47.

¿ Con qué género se siente identificado / a ?				
¿ Realiza alguna actividad para distraerse luego de su jornada laboral ?	Hombre.	Mujer.	Prefiero no decirlo.	Suma total.
No.	17 %	36 %	-	30 %
Sí.	83 %	54 %	100 %	70 %
Suma total	26 %	70 %	4 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Comparando hombres con mujeres, los varones realizan un 30% más de actividades para distenderse que las mujeres.

TABLA N° 4: NIVEL ACADÉMICO SEGÚN EL NIVEL DE CONOCIMIENTO ACERCA DE LA DEFINICIÓN DE BURNOUT EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿Cuál es su nivel académico en enfermería ?			
¿Qué tan de acuerdo está usted con la siguiente definición? “El síndrome de burnout se define como un sentimiento de tensión física o emocional debido al estrés ?	Licenciado en enfermería.	Enfermero profesional.	Suma total.
De acuerdo	34 %	33 %	34 %
En desacuerdo.	6 %	-	4 %
Muy de acuerdo.	59 %	67 %	62 %
Suma total.	68 %.	32 %.	100 %.

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Tanto enfermeros profesionales como licenciados manifiestan en mayor medida, estar de acuerdo con la definición propuesta sobre lo que es el Síndrome de Burnout.

TABLA N° 5: GÉNERO SEGÚN LA CONSIDERACIÓN PERSONAL SOBRE LA VALORACIÓN DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿ Con qué género se siente identificado/a ?				
¿ Considera que el trabajo de enfermería está poco valorado socialmente?	Hombre.	Mujer.	Prefiero no decirlo.	Suma total.
De acuerdo.	8 %	18 %	-	15 %
En desacuerdo.	-	3 %	-	2 %
Muy de acuerdo.	92 %	79 %	100 %	83 %
Suma total.	26 %	70 %	4 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Tanto hombres como mujeres coinciden en que la enfermería es una profesión socialmente infravalorada.

TABLA N° 6: GÉNERO SEGÚN PREOCUPACIONES A NIVEL PSÍQUICO Y FÍSICO EN UN HOSPITAL DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿Con qué género se siente identificado / a?				
¿A lo largo de su carrera laboral ha sufrido preocupaciones que lo hagan sentirse agotado tanto de forma psíquica como física?	Hombre	Mujer	Prefiero no decirlo	Suma total.
No.	33%	12%		17%
Sí.	67%	88%	100%	83%
Suma total.	26%	70%	4%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Las mujeres evidencian haber sufrido mayores preocupaciones en un 88 %, sin embargo, los hombres también presentan preocupaciones, pero en menor medida.

TABLA N° 7: CANTIDAD DE TRABAJOS SEGÚN LA PRESENCIA DE SIGNOS Y SÍNTOMAS FÍSICOS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿Cuenta con más de un trabajo?			
¿ Ha presentado signos y síntomas físicos, como por ejemplo: hipertensión, dolor de cabeza, ansiedad, etc. ?	No	Sí	Suma total.
Algo.	52%	28%	43%
Mucho.	28%	22%	26%
Poco.	7%	22%	13%
Nada.	14%	28%	19%
Suma total.	62%	38%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Los enfermeros que no poseen más de un trabajo evidencian sorprendentemente haber padecido signos y síntomas físicos que los que poseen más de un trabajo.

TABLA N°8: CARGA HORARIA SEMANAL SEGÚN MANIFESTACIÓN DE SIGNOS Y SÍNTOMAS EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿Trabaja más de 35 horas semanales?			
¿ Ha presentado signos y síntomas físicos, como por Ejemplo: hipertensión, dolor de cabeza, ansiedad, etc. ?	No.	Sí.	Suma total.
Algo.	44%	42%	43%
Mucho.	33%	24%	26%
Nada.	11%	13%	13%
Poco.	11%	21%	19%
Suma total.	19%	81%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANALISIS: Trabajar más de 35 horas semanales no influye notablemente en la aparición de signos y síntomas físicos, en gran medida, ya que entre los resultados no hay gran diferencia. Sin embargo, se puede observar que hay parte de la muestra que sí presentan signos y síntomas en menor medida.

TABLA N°9: MALTRATO POR PARTE DE OTROS PROFESIONALES SEGÚN ABANDONO DE LA PROFESIÓN EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

En algún momento de su experiencia laboral. ¿Ha experimentado algún tipo de maltrato por parte de otros profesionales?			
¿ En algún momento pensó en abandonar su profesión ?	No.	Sí.	Suma total.
No.	78%	58%	62%
Sí.	22%	42%	40%
Suma total.	19%	81%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: El 58% de los enfermeros que experimentaron algún tipo de maltrato por parte de otros profesionales no pensaron en abandonar la profesión, en tanto, los que no han experimentado algún tipo de maltrato, si han tenido deseos de abandonar su trabajo.

TABLA N° 10: GÉNERO SEGÚN LA IDENTIFICACIÓN DE LAS EMOCIONES QUE SE HACEN PRESENTE EN UN HOSPITAL DE CABA EN EL AÑO 2021.

n=47

¿Con qué género se siente identificado?				
¿Puede definir e identificar tales emociones que se hacen presentes ?	Hombre.	Mujer.	Prefiero no decirlo.	Suma total.
No.	25%	3%	-	8%
Sí.	75%	97	100%	91%
Suma total.	26%	70%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS: Las mujeres logran identificar las emociones que se hacen presente durante la actividad laboral, en mayor medida que los hombres.

CONCLUSIONES

El propósito de este trabajo de investigación fue identificar las estrategias, actitudes y percepciones que tienen los enfermeros del hospital sobre el Síndrome de Burnout. En función al análisis, se concluye que el nivel académico no influye en las percepciones y conocimientos que tienen los enfermeros sobre el síndrome en cuestión y tanto los enfermeros profesionales como los licenciados en enfermería tienen un alto grado de conocimiento sobre dicho síndrome. A su vez el estudio dio cuenta que las mujeres tienen mayor capacidad reflexiva, pero tienen menor adherencia a realizar actividades recreativas en comparación con los hombres. En cuanto a los factores laborales, fue revelador hallar que los enfermeros que sufrieron maltrato por otros profesionales de la salud no pensaron en abandonar la profesión, en cambio los que manifestaron no haber recibido maltrato si pensaron en abandonarla.

En la investigación se identificó que las mujeres sufren mayores preocupaciones que las llevan al cansancio, tanto físico como mental. Por otra parte, hombres y mujeres coinciden que la enfermería es una profesión socialmente con escaso reconocimiento.

Dentro de los resultados encontrados, se evidencia que los que cuentan con un solo trabajo, la incidencia de signos y síntomas es mayor a los que sí poseen más de un trabajo.

RECOMENDACIONES

A raíz del proyecto de investigación y en función de los resultados obtenidos del mismo. Sería sumamente importante implementar en el hospital, espacios de reflexión para la contención del personal de enfermería, brindar talleres de educación permanente en pos de brindarle herramientas que le permitan enfrentarse a diversas problemáticas que se hagan presentes en el campo laboral, fortalecer vínculos interpersonales entre colegas de la misma área para fortalecer el compañerismo en el ámbito laboral.

Es necesario realizar estudios similares, pero con otro enfoque que permita obtener una visión más integral, identificando los factores personales y las percepciones de cada uno de los enfermeros como también el área en el que se desarrolla y así contribuir en la creación de estrategias de afrontamiento ante esta problemática, como también evitar problemáticas subyacentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida Da Silva, L. y Cruz Mendez, A. M. (2014). Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. *Rev Latino Am Enfermagem*. Recuperado de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf
- Bravo, M. y Indira, B. (2016). Factores de riesgo asociado al Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería
- Curiel García, J. A., y Moran, M. R. (2005). Síndrome del agotamiento profesional en el personal de la atención de salud. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745533005.pdf>
- Espinoza Francia, L. N. (2011). Factores laborales y su relación con la realización personal en las enfermeras del centro quirúrgico del hospital Daniel Alcides Carrión y del hospital Hipólito Unanue. Tesis. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/171/TG0025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Calvo, J. M. y Rejón Altable, C. (2002). El extrañamiento en la Psicopatología: ¿despersonalización, desrealización, trastornos del yo? *Actas Españolas de Psiquiatría*, 30 (6):382-391.
- Landa A, (2006). Relación entre Burnout e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería.
- López, J., Montenegro, V., Sánchez, T., Mateo, T. y Rodríguez, L. (2016). Importancia de la vocación profesional en la incidencia del síndrome de Burnout en el personal sanitario. *ReiDoCrea*, 5(2), 49-53
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. 7(17), 1 - 10. Recuperado de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14__psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez Avillera, M. Á. (2009). El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo en la figura del técnico de emergencias sanitarias, signos y síntomas. *SUMMA* 12(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>

- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout '. Cienc, trab; 11 (32):37-43).
- Materán A. (2008). Las representaciones sociales: Un referente teórico para la investigación educativa.
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social subsecretaria de relaciones laborales. (2016) [Resolución 635-2016]. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-635-2016-266482>
- Mosqueda Diaz, A., Paravic Klijn, T, y Valenzuela Suazo, S. (2013). División sexual del trabajo y enfermería. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100015
- Raiter, A. (2021). Representaciones sociales.
- Reyes García, F. A., Guerra Vargas, M., Ortega Reyes, A. O., Robles Acosta, C., Y Hernández Gress, E. S. (2014). Revisión teórica de los elementos de impacto del síndrome de burnout en el clima organizacional. *Pãdi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI*, 2(3). <https://doi.org/10.29057/icbi.v2i3.521>
- Salanova, M y Lorens, S. (2008). Estado actual y retos en el futuro del Burnout 1. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/10573/28614.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres Baos, D. Torres Vergara, L. T., y Cobo, I. (2020). Incidencias de las emociones en el ámbito laboral. Recuperado de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2044/INCIDENCIAS_EMOCIONES_AMBITO_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vítolo F, (2012). Relación médico-enfermera: Esencial para la seguridad de los pacientes

ANEXO

Encuesta

Somos estudiantes de la universidad ISalud y debemos realizar un proyecto de investigación para poder recibirnos de la carrera de licenciatura en enfermería.

La siguiente encuesta es de carácter anónima y confidencial. Se hace con el fin de realizar una recolección de datos con el propósito de investigar e indagar las percepciones de los enfermeros del Hospital Donación Francisco Santojanni acerca del Síndrome de Burnout.

Agradecemos su colaboración.

Datos de identificación:

¿Con qué género se siente identificado / a?

- Hombre.
- Mujer.
- Prefiero no decirlo.

¿Tiene hijos?

- 1 hijo.
- 2 hijos.
- 3 o más hijos.
- No tiene.

¿Trabaja en la institución desde hace más de un año?

- Sí.
- No.

¿Cuál es su nivel académico en Enfermería?

- Auxiliar de enfermería.
- Profesional en enfermería.
- Licenciado en enfermería.

¿Cuenta con más de un trabajo?

- Sí.
- No.

¿Trabaja más de 35 horas semanales?

- Sí.
- No.

Además de trabajar ¿Estudia alguna otra carrera?

- Sí.
- No.

¿A qué edad ha comenzado a trabajar como enfermero?

- 18 - 28.
- 29 - 38.
- 39 - 48.
- Otro.

Otra sección:

¿Qué tan de acuerdo está usted con la siguiente definición? “El síndrome de burnout se define como un sentimiento de tensión física o emocional debido al estrés laboral”.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Muy en desacuerdo.

¿Conoce acerca del Síndrome de burnout y de cómo afecta en el desempeño laboral?

- Sí.
- No.

¿A lo largo de su carrera laboral ha sufrido preocupaciones que lo hagan sentirse agotado tanto de forma psíquica como física?

- Sí.
- No.

¿Cómo se siente al finalizar su jornada laboral?

- Mal.
- Bien.

- Depende del día.

¿En algún momento del día reflexiona sobre las emociones o sentimientos que se presentan durante su jornada laboral?

- Sí.
- No.

¿Puede definir e identificar tales emociones que se hacen presentes?

- Sí.
- No.

En algún momento de su experiencia laboral. ¿Ha experimentado algún tipo de maltrato por parte de otros profesionales?

- Sí.
- No.

¿En algún momento pensó en abandonar su profesión?

- Sí.
- No.

¿Se interrelaciona tanto con sus compañeros como con sus pacientes?

- Sí.
- No.

¿Qué factores de riesgo considera más prevalentes en el Síndrome de burnout en su lugar de trabajo? (Puede elegir más de una opción)

- Malas condiciones laborales.
- Falta de personal.
- Falta de responsabilidad y autonomía.
- Exceso de trabajo.

Considera usted que el trabajo de enfermería está poco valorado socialmente.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Muy en desacuerdo.

¿Ha presentado signos y síntomas físicos, como, por ejemplo: ¿hipertensión, dolor de cabeza, ansiedad, etc.?

- Nada.
- Poco.
- Algo.
- Mucho.

¿Cree que los signos y síntomas anteriormente mencionados pueden llegar a estar relacionados con el Síndrome de Burnout?

- Sí.
- No.
- Tal vez.

¿Realiza alguna actividad recreativa para distraerse luego de su jornada laboral?

- Sí.
- No.

Considera que el realizar cualquier actividad recreativa es suficiente para prevenir el estrés que pueda llegar a ocasionar el Síndrome de Burnout.

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Muy en desacuerdo.