



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

ASOCIACION ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y FACTORES SOCIO
LABORALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
DE SALA DE PARTOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO
DE ALCALÀ CUMANÀ, ESTADO SUCRE
(Modalidad Trabajo de grado)

Migbelis Estefania Vilchez Salazar
Marielys José Coronado García

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

Cumaná, 2024



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO BOLÍVER
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
CAMPUS DE TRUJILLO DE GUAYO

VEREDICTO

Nosotros: **MARÍA TOVAR, YOEL OTERO Y NORELYS GARCÍA**, en nuestro carácter de Jurado Examinador, ratificados por el Consejo de la Escuela de Ciencias a recomendación de la Comisión de Trabajos de Grado del Departamento de Enfermería, para emitir juicio sobre el Trabajo de Grado titulado: **"ASOCIACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES SOCIO LABORALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE SALA DE PARTOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÁ, CUMANÁ, ESTADO SUCRE"**, (Modalidad tesis de grado). Presentado por las bachilleras: **Miguelis Estefanía Vilechez Salazar CI: 25.621.645** y **Marichy José Coronado García, CI: 23.683.567**

Según lo establecido en el Acta N° 92 y como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Enfermería, decidimos que dicho trabajo ha sido: *Aprobado*

En fe de lo anterior se levanta la presente Acta en Cumplido, a los quince días del mes de marzo de dos mil veinticuatro.


Prof. María Tovar
Asesor


Prof. Yoel Otero
Jurado principal



Prof. Noirelys García
Jurado principal

DEDICATORIA

A

Dios les doy las gracias por la vida, por volverse mi guía, mi pilar, siempre demostrarme que está conmigo, aunque no lo vea y que nunca estoy sola porque él siempre está a mi lado en esos momentos difíciles.

Mis padres por siempre apoyarme, enseñarme valores y estar allí cuando más lo he necesitado, por brindarme todo su cariño y el amor incondicional, los amo mucho.

Mi hija Arantza por cambiarme la vida y llenarla de color, por volverse mi motivación para seguir adelante y para ser mejor persona por ella.

Mis hermanos Mahibelyn y Johan por siempre estar allí cuando los he necesitado y darme su apoyo y cariño incondicional. Mi sobrina Andrea gracias por llenar mi vida de risas y alegrías con tus travesuras.

Mi esposo por todo su apoyo, ayuda, amor y formar parte para que yo cumpla esta meta.

Mis suegros por toda su ayuda y apoyo desde el comienzo de la carrera hasta ahora.

Marielys por formar parte de esta aventura, mi hermana por estar allí desde el comienzo para así ahora estar cumpliendo juntas esta meta.

Todos esos amigos nuevos y viejos que he hecho a lo largo de mi vida que han dejado una huella en mi corazón y forman parte de momentos únicos.

Migbelis Vilchez

DEDICATORIA

Principalmente gracias a Dios, por ser mi guía divina y por ser mi protector durante este tiempo que ha transcurrido en mi carrera, por brindarme la sabiduría y darme la fortaleza que necesite en los momentos más difíciles.

A mis padres en especial a la memoria de mi madre, con todo mi amor y gratitud quién sigue siendo mi más grande inspiración para seguir adelante y persistir, luchar para obtener y cumplir con todos los objetivos propuestos.

Mis hermanos por formar parte de mi vida y de todos esos momentos importantes que he vivido.

A mí esposo por todo su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera profesional y motivación para lograr mis metas.

A mí compañera Migbelis por ser la hermana que me brindo la universidad, por su apoyo para la culminación de esta meta juntas y por siempre estar presente en el tiempo transcurrido durante esta bella aventura.

A mis compañeros de clase y profesores gracias por el apoyo incondicional

Marielys Coronado

AGRADECIMIENTO

A

La Universidad de Oriente y a todo el personal docente y obrero del departamento de enfermería por brindarnos el calor humano y el conocimiento de calidad, a través de los docentes que con sus amplios saberes hoy nos permiten alcanzar este logro.

La profesora María Tovar, por su apoyo, dedicación, tiempo, paciencia y ayuda incondicional brindada en la elaboración del presente trabajo, un licenciado no se forma sin sus profesores, gracias. Siempre dando lo mejor de sí, para dejar en cada logro su imborrable huella. Gracias por sus sabios consejos y su invaluable experiencia.

El personal de enfermería del servicio de sala de partos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá (HUAPA) que participaron en la realización de este estudio. A ellos debo la realización de este trabajo. Espero que en algo contribuya para brindarles un ambiente de trabajo sano y seguro. Fue lo que quise.

A todos, muchas gracias

Migbelis Vilchez y Marielys Coronado

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
LISTA DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÒN	1
METODOLOGÍA	7
Área de estudio	7
Tipo de Estudio	7
Población y muestra	7
Criterios de Inclusión	7
Criterios de Exclusión	7
Recolección de datos y obtención de muestras	7
Normas Bioéticas	7
Métodos utilizados	8
Instrumentos de medición del Burnout	8
Identificar los factores socio laborales asociados al síndrome de Burnout	9
Análisis estadístico	9
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	10
CONCLUSIÓN	19
RECOMENDACIONES	20
BIBLIOGRAFIA	21
ANEXOS	27
HOJAS DE METADATOS	33

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. La presencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.....	11
Tabla 2. Niveles del cansancio emocional en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre	11
Tabla 3. Niveles de despersonalización en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.....	12
Tabla 4. Niveles de baja realización personal en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.	13
Tabla 5. Los factores socio laborales asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el servicio de sala de partos del HUAPA.....	17

RESUMEN

El síndrome de Burnout, es un síndrome psicológico, definido como una respuesta al estrés laboral crónico de naturaleza emocional e interpersonal, observado en los profesionales de servicios humanos. En el presente estudio, se planteó evaluar la asociación del síndrome de Burnout y factores socio laborales en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA. Para ello, se seleccionaron 40 profesionales de enfermería de ambos sexos, y se les aplicó el test de Maslach, evaluado en sus tres dimensiones (despersonalización, cansancio emocional y realización personal). De igual forma, se les realizó una encuesta para estudiar los factores socio laborales que inciden en la aparición de este síndrome, las variables analizadas fueron: edad (21–60 años), donde 3 grupos de las edades presentaron el 15,00%, comprendidas entre 21 a 28, la de 29 a 36 años y de 45 a 52 años, el 60,00% del personal de enfermería era del sexo femenino, el 35,00% estaban solteros, el 32,50% tenían 2 hijos, el profesional con mayor porcentaje en el grado de instrucción fue los licenciados con un 33,50%, además el 27,50% trabajaban 31 horas semanales, de acuerdo a la situación laboral un 40% poseen cargo fijo y el 22,50% tienen de (7-13) de antigüedad. No se encontró ninguna asociación significativa entre el síndrome de Burnout y las variables mencionadas, esto probablemente se deba a que estas variables no afectan o no disponen al desarrollo del mismo, en el personal de enfermería del servicio de sala de parto, sin embargo, el personal presentó 62,50% del síndrome, este porcentaje quizás se deba al ambiente laboral, a la demanda de paciente y a la sobrecarga laboral.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout es conocido como el estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como también encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y en general, en profesionales de enfermería que trabajan en contacto directo con los usuarios que acuden a las entidades hospitalarias (Atance, 2020).

De acuerdo a los síntomas y signos que se manifiestan por el síndrome son, problemas laborales, fatiga crónica, irritabilidad, trastornos de sueño, adicciones, desórdenes alimenticios, tensión muscular, agotamiento físico, falta de motivación, sufrimiento afectivo y todo esto conlleva a un déficit en la atención a los pacientes y el desarrollo laboral de cada profesional (Cavero *et al.*, 2017). También se puede caracterizar por una falta de ilusión o motivación por el trabajo, cansancio y agotamiento tanto físico como mental. Una de las condiciones de este cansancio es que no mejora con el descanso, se empieza a notar bajo rendimiento laboral, ausentismo y la sensación de frustración. También, síntomas físicos que pueden abarcar desde encontrar alteraciones gastrointestinales, taquicardia, hipertensión arterial, cefalea y también insomnio (Maslach *et al.*, 2001).

A nivel mundial, se ha utilizado la escala que se conoce con el nombre de Inventario para Burnout de Maslach, cuyos rasgos principales son: agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización personal a las tareas que ha de realizar. De acuerdo a estas 3 escalas o dimensiones, la persona puede presentar, en cuanto a la escala del Agotamiento emocional (AE), pérdidas progresivas de interés y energía, la cual se caracteriza por una falta de motivación en actividades diarias de trabajo, una sobrecarga de labores, emociones e insatisfacción. En la dimensión de despersonalización (DP), se caracteriza por irritabilidad, cambios de ánimo, bajo

rendimiento laboral y frustraciones que llevan a crear una actitud negativa frente al cambio laboral; y en la falta de realización personal en el trabajo (RP) se demuestra con actitudes de incompetencia laboral, bajo desempeño, autoevaluación negativa y pérdida de ideales, en esta dimensión el profesional puede abandonar a sus actividades laborales y familiares (Zamora *et al.*, 2007)

De igual forma, esta enfermedad se encuentra asociada a diversos factores que contribuyen con su aparición y gravedad, reconociendo algunos factores como el consumo de tabaco, el cual influye de una manera negativa pues el efecto de la nicotina crea en el profesional un momento de satisfacción causando una posible adicción y alejamiento del trabajo, por otro lado se tiene como factor el ambiente laboral, un ambiente con muchos niveles jerárquicos, conflictos y desigualdades que pueden aumentar el nivel de estrés. Así mismo, el horario y el salario de los enfermeros/as, el cual se ve íntimamente relacionado con su satisfacción personal y el empeño que presenta. De la misma manera, las relaciones interpersonales, así como las relaciones sin confianza, poco cooperativas y sin apoyo producirán altos niveles de estrés y complicarán el ambiente de trabajo poniendo en riesgo la salud y desempeño laboral (Bazalar y Balarezo, 2017).

Debido a los múltiples factores de estrés su salud es un elemento indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos. La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor, ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones como por ejemplo, el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no solamente intensivo, sino también prolongado y en el cual también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia, desgaste físico y mental, además de la exigencia de mantener en forma permanente el espíritu de compartir con el enfermo y su familia las horas de angustia, depresión y dolor (Vera *et al.*, 2010).

Por otro lado, los factores de riesgos que surgen del estrés laboral, son cada vez más importantes de considerar, destacándose el Burnout, como una patología de especial cuidado, que se puede desarrollar por el profesional que trabaja con usuarios de trato directo, dado que implica alteraciones, problemas y disfunciones psicológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización (Thomas *et al.*, 2016). Como consecuencia de su desempeño profesional, da aparición al síndrome de Burnout por altos niveles de tensión y estrés, lo que puede definirse como pérdida del idealismo, energía y propósito, resultado de las propias condiciones de trabajo de estos profesionales de la salud. De igual manera, las condiciones laborales y las características del tipo de trabajo desarrollado por los profesionales de enfermería hacen, que éstos sean un grupo de alto riesgo para el desarrollo de dicho síndrome, desencadenando consecuencias negativas para los profesionales, los pacientes, la familia y la propia comunidad (Álvarez y Fernández, 2010).

Asimismo, se resalta como consecuencia que los trabajadores que tienen niveles altos de despersonalización podrían experimentar, aunque en mediana magnitud: fatiga a nivel físico, emocional y psicológico, además de mal humor y la percepción subjetiva de sentirse frustrado por su desempeño laboral; lo cual desemboca en problemas para interrelacionarse con personas de su entorno más cercano (Fernández, 2010). El síndrome de Burnout se manifiesta en tres tipos: el leve con dolores de cabeza, dolor de espalda, etc. También se observan transformaciones en el carácter, baja actividad en sus labores y la presencia de irritabilidad y ansiedad, así como insomnio y en algunos casos problemas en la atención (García y Gil, 2016).

De forma contraria, el tipo de síndrome de Burnout moderado, muchas veces se manifiesta con alteraciones del sueño, problemas para concentrarse, dificultad para relacionarse, variación en el peso, falta del apetito sexual, se muestra pesimista y es notable el ausentismo al trabajo, fatiga sin ninguna razón, indecisión e indiferencia, incremento en la ingesta de alcohol, café y cigarrillos. Y cuando se trata del tipo grave,

se presenta disminución marcada de la productividad en el trabajo, estar disgustado junto a una baja autoestima, uso constante de alcohol y/o de fármacos tóxicos y se presenta un trabajador depresivo, con problemas de salud estomacal, de cabeza y cardiovascular (Dávalos, 2015).

De acuerdo a lo antes mencionado los enfermeros se consideran susceptibles a desarrollar este síndrome, debido a que es una profesión que se ocupa de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades; pero también implica la habilidad para poder enfrentar y afrontar circunstancias que intervienen en el dolor e incluso la muerte. Es así como los/las enfermeras/os realizan su labor, contando con recursos y herramientas propias de su formación académica encargándose de la asistencia y ayuda a los pacientes. Debido a ello el personal de enfermería del servicio de sala de partos, se encuentra dentro de un ambiente laboral que constantemente presentan situaciones estresantes y dolorosas que ocurre al momento del parto, ya sea la muerte de la madre o del recién nacido, por lo que es necesario implementar estrategias y aplicar herramientas para mejorar el afrontamiento a estas situaciones estresantes, conocer donde enfocar los recursos internos de cada trabajador, y definir programas de intervención que eviten o disminuyan este problema (Andrade *et al.*, 2013).

Para ellos, es importante implementar estrategias para la prevención de este síndrome, mediante la previsión que va encaminada fundamentalmente hacia el componente humano (intervención personal) y hacia contexto de trabajo y la profesión (intervención social). Esta intervención personal está recomendada en cualquier momento incluso antes de que se presenten los primeros síntomas del Burnout, pues si se han adquirido estrategias adecuadas para manejarlo, se puede prevenir su aparición. Por otra parte, la aparición de los primeros síntomas de frustración, pérdida de la ilusión por el trabajo y desgaste emocional son indicadores de la amenaza de Burnout. El objetivo de estas intervenciones es que el individuo aprenda estrategias que le permitan afrontar el estrés y prevenir sus consecuencias (Álvarez y Prieto, 2013). La intervención social, ésta se encamina a la orientación de los nuevos profesionales, a la realización de cursos de

formación continuada, a la mejora de los recursos instrumentales y al aumento de la competencia psicosocial del profesional, siendo a su vez muy importantes las relaciones interpersonales y la mejora del soporte social entre compañeros y superiores, donde se deben de fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores (Camero *et al.*, 2017).

En vista del impacto que tiene el síndrome de Burnout, en los profesionales de la salud, muchos han sido los autores que tienen investigaciones relacionada a este síndrome como es el caso de Vilchez (2018), quien determinó los niveles del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital referencial de Perú. Encontrando un total de 27 licenciados y 30 técnicos de enfermería, obtuvo como resultado que el 91,20% presentó el síndrome de Burnout, asimismo, el 71,90% de la población tenían un alto nivel de agotamiento emocional; el 43,90% presentaron despersonalización en nivel medio; el 61,40% mostró un alto o severo abandono de la realización personal.

Por otro lado, Gómez (2014) determinó la prevalencia del síndrome de Burnout e identificó las dimensiones más afectadas en los enfermeros/as de zona norte de Buenos Aires, Argentina. En el cual tuvo una muestra poblacional de 120 enfermeros, donde reveló que no hay presencia del Burnout en la muestra estudiada, donde la población tenía edades entre 23 y 62 años, y el 50,00% eran de sexo femenino y el 27,50% masculino. De igual modo, se observó bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y elevados niveles de realización personal.

Del mismo modo, una investigación que determinó el síndrome de Burnout presente en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Dr. Domingo Luciani en el tercer trimestre del año 2004, en la ciudad de Caracas. Donde la población estuvo constituida por 18 profesionales de enfermería, cuyos resultados no obtuvieron prevalencia del síndrome de Burnout en el estudio, y 14 eran de sexo femenino y 4 masculino, quienes eran licenciados y técnicos universitario superiores de enfermería (García y Pertuz, 2004).

De igual manera una investigación que realizó Rodríguez y Ortunio (2018), determinó los niveles del síndrome de Burnout y la asociación con las variables socio-laborales en los profesionales de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos del estado Aragua, cuya muestra fueron de 33 profesionales de enfermería, donde se encontró como resultados que el 63,30% presentó la enfermedad, el 80,00% eran del sexo femenino, el 45,50% estaban casados, el 90,00% tenían como mínimo más de 6 años de antigüedad laboral, el 60,50% eran licenciados, además que el 30,00% tenían 2 hijos y no se encontró asociación entre el síndrome y las variables socio-laborales.

Asimismo, Guevara (2012) un estudio sobre la prevalencia del síndrome de Burnout e indicadores de riesgo cardiovascular en profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos del HUAPA, Cumaná, estado Sucre. Para ello, se seleccionaron 30 profesionales de enfermería de ambos sexos, encontrándose que el 80,00% de la población total presentó la enfermedad. El 60,00% del sexo femenino, 66,70% tenían edades comprendidas entre 20 y 40 años, el 43,30% estaban casados, y el 63,30% trabajaban 36 horas semanales, de acuerdo a la situación laboral un 60,00% poseen cargo fijo. Se encontró asociación muy significativa entre el síndrome y el porcentaje de horas trabajadas, sugiriendo que las características del ambiente de trabajo que conllevan al desarrollo del síndrome.

Este tema es de gran relevancia ya que puede ir evolucionando desde estrés, cansancio hasta convertirse en un trastorno más agravante como lo es el Síndrome de Burnout, provocando consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional. En tal sentido por todo lo descrito anteriormente se planteó realizar dicho estudio que tiene como objetivo evaluar la asociación del síndrome de Burnout y factores socio laborales en el personal de enfermería del servicio de sala de parto del HUAPA.

METODOLOGÍA

Área de estudio

Esta investigación se llevó a cabo en el servicio de Sala de Partos del HUAPA de Cumaná, estado Sucre.

Tipo de Estudio

El tipo de estudio fue descriptivo, de campo y de corte transversal.

Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que labora en el servicio de Sala de Partos del HUAPA de Cumaná, estado Sucre.

Criterios de Inclusión

Se incluirán a todo el personal de enfermería, que ofreció su consentimiento por escrito o que deseo participar en el estudio.

Criterios de Exclusión

Se excluirán aquel enfermero/a que no deseo participar en el estudio.

Recolección de datos y obtención de muestras

Se realizo una encuesta directas con preguntas estructuradas para obtener los datos fueron el inventario para Burnout de Maslach y una encuesta socio laboral a fin de obtener datos personales, sociales y laborales asociados con la enfermedad.

Normas Bioéticas

Esta investigación se realizó siguiendo las normas de ética establecidas por la OMS para trabajos de investigación en humanos y la declaración de Helsinki ratificada por

la 52ª Asamblea general, Edimburgo, Escocia, en el año 2000 (De abajo, 2001). Una vez expuestos el propósito del estudio y sus implicaciones a los participantes, se les solicitó un consentimiento informado (Anexo 1).

Métodos utilizados

Instrumentos de medición del Burnout

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de sala de partos

Se empleó la escala de MBI, desarrollada por Maslach y Jackson (1981); pues a nivel mundial este instrumento es el más utilizado, ya que tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9 el cual consiste en un cuestionario autoadministrado constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones de respuestas cerradas, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios; evalúa tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (Anexo 2).

La primera dimensión, cansancio emocional se evalúa en nueve ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; valora la evidencia de estar exhausto a nivel emocional por las demandas del trabajo. La segunda dimensión, despersonalización está compuesta de cinco ítems: 5, 10, 11, 15, 22; sólo puede utilizarse para valorar la relación con el usuario del servicio y no es válido para evaluar las actitudes hacia los compañeros o colaboradores del trabajo y la tercera dimensión, baja realización personal se compone de ocho ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, donde se evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo.

Esta escala consta de seis niveles de intensidad: 0 = nunca, 1= pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = unas pocas veces al mes o menos, 4 = una vez a

la semana, 5 = pocas veces a la semana, 6 = todos los días. Altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera, permiten diagnosticar el trastorno (Anexo 3).

Identificar los factores socio laborales asociados al síndrome de Burnout

Para identificar los factores socio laboral asociados al síndrome de Burnout se procedió a aplicar un cuestionario el cual fue elaborado por Guevara (2012) (Anexo 3). Este instrumento permitió la obtención de la información directamente del personal de enfermería y se dejara explícita la confidencialidad de la información, quedando dividido de la siguiente manera:

Parte I. Datos personales, nombre y apellidos, edad, sexo, dirección y ocupación.

Parte II. Aspectos socio laborales, grado de instrucción, auxiliar, técnico superior universitario y licenciada.

Parte III. Estado civil, números de hijos, situación laboral, antigüedad profesional y horas de trabajo a la semana.

Análisis estadístico

Los resultados se presentaron en tablas de porcentajes, que determino el síndrome de Burnout, factores socio laborales y para la asociación los datos obtenidos con las variables a través de los análisis estadísticos, se sometieron los datos a la prueba de Chi-cuadrado, todos los cálculos se realizaron bajo un nivel de confiabilidad de 95,00% (Sokal y Rohlf, 1969) con ayuda del paquete estadístico Stat Graphics Centurion XV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Estudios referentes al tema del síndrome de Burnout y su prevalencia en el personal de enfermería ha ido incrementado en los últimos años, afectando directamente en la calidad de atención brindada a los usuarios dejando molestia e insatisfacción en estos y deteniendo el desarrollo profesional de los enfermeros que laboran en las diversas áreas, el síndrome de Burnout repercute de manera negativa en su vida diaria y laboral, algunos casos llegando al abuso de alcohol y drogas en quienes lo padecen, así como trastornos de salud y psicológicos (Muñoz *et al.*, 2014).

Se observa en la tabla 1, que la población estudiada, obtuvo una presencia del síndrome de Burnout en un 62,50%, que representa 25 profesionales de enfermería que desarrollaron la enfermedad. Esto probablemente, se deba a la sobrecarga en el trabajo, que ha sido identificada como una de las principales causas de estrés en el personal de enfermería, la jornada de trabajo excesiva que producen desgaste físico y mental, frente a las situaciones estresantes que se vive a diario en el servicio de sala de partos. Similar a estos resultados, fueron los obtenidos por Broncano (2012), estudió a una población de 45 enfermeras de los servicios de Emergencia y Cuidados críticos en Perú cuyos resultados demuestran que el 75,50% del personal de enfermería presentó el síndrome de Burnout.

Por su parte, McHugh *et al.*, (2011), cuyo estudio fue evaluar la satisfacción en el trabajo, el Burnout y los beneficios para el cuidado del paciente en EEUU, donde se reclutaron más de 950 enfermeras de salud de distintos escenarios, tanto dentro de instituciones como extra institucionales, que tenían un grado distinto de contacto con el paciente desde contacto y atención directa, hasta prestación indirecta de servicios. Como resultado una porción sustancial de enfermeras en hospitales y hogares de cuidado con contacto directo con el paciente reportaron estar agotadas, insatisfechas con su trabajo y con los beneficios de su empleador. El grupo más satisfecho y con menos incidencia de Burnout fue aquel que no brindaba una atención directa al paciente. Además, se encontró

que un elevado porcentaje de Burnout en enfermeras de centros hospitalarios correlacionaba con niveles bajos de satisfacción del cliente y con signos de problemas para un cuidado de calidad.

PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT	N°	%
BURNOUT	25	62,50
NO BURNOUT	15	37,50%

Tabla 1. La presencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.

En la tabla 2, las dimensiones del síndrome de Burnout referentes al cansancio emocional visualiza las dimensiones del síndrome en las enfermeras (os) objeto de estudio, quienes presentaron un 27,50% de cansancio emocional en un nivel alto y un 40,00% en un nivel alto, cansancio tanto en su parte física como emocional viene de la situación de salud de los pacientes, probablemente sea porque las pacientes que ingresan al servicio de sala de partos con dolores de partos, con alguna molestia o patología y sobretodo las que llegan de emergencia, en condiciones críticas, donde está en peligro tanto la vida de la madre como la del recién nacido, generan en el personal de enfermería estrés, además por las condiciones de trabajo en este servicio, que conllevan al agotamiento y también por la falta de recursos necesarios para cumplir con la demanda de pacientes. Un estudio realizado por Khasne (2020), en la india, obtuvo resultados similares encontrándose una prevalencia de cansancio emocional del 44,60% en los encuestados.

CANSANCIO EMOCIONAL	N°	%
Moderado	16	40,00
Alto	11	27,50

Tabla 2. Niveles del cansancio emocional en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre

En la tabla 3, se muestra la despersonalización, la población estudiada donde se aprecia que el 15,00% se encontró en la categoría alto, el 20,00% moderado. De igual manera el personal de enfermería del servicio de sala de partos, debido a la característica de este nivel del síndrome de Burnout, el profesional tratara a los pacientes de forma deshumanizada, o con insensibilidad hacia ellos, también los lleva a estar de mal humor, lo que va en contra de la ética profesional, todo ello perjudica el ambiente laboral y la institución para la cual el personal trabaja. En otros estudios se observaron resultados superiores como en Caballo *et al.*, (2021), en Chile quienes realizaron una investigación de la prevención del síndrome de Burnout, el cual obtuvo en despersonalización 42,30% superiores a los obtenidos en esta investigación. Por otro lado, Sarmiento (2019), en su estudio realizado en Perú, tuvo resultados en relación a la dimensión de la despersonalización de la escala del síndrome de Burnout fue de un 33,60%.

DESERSONALIZACIÓN	N°	%
Moderado	8	20,00
Alto	6	15,00

Tabla 3. Niveles de despersonalización en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.

En la tabla 4, se visualiza la dimensión baja realización personal, donde se aprecia que el 15,00% esta alto y el 72,50% moderado, en comparación con las otras dimensiones, está fue la que obtuvo mayor porcentaje. Esto quizás se debe al servicio donde laboran la población objeto de estudio, a que sala de partos es un área donde la demanda de actividades son diversas y exigentes, con pacientes en su mayoría menor de edad que se encuentran en labor de parto las cuales, son muy vulnerables emocionalmente y poco colaboradoras, generando que los profesionales desarrollen y predominen sentimientos de frustración e impotencia. Sin embargo, Miranda *et al.*, (2014), en su estudio realizado en México, sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de

enfermería, aplicaron un estudio con 535 encuestados en el personal de enfermería que labora en los servicios de hospitalización de la Secretaría de Salud, obteniendo resultados superiores a esta investigación. Teniendo como resultado que la proporción de personal, en la dimensión de baja realización profesional obtuvo un 92,90%.

BAJA REALIZACION PERSONAL	N°	%
Moderado	29	72,50
Alto	6	15,00

Tabla 4. Niveles de baja realización personal en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA Cumaná, estado Sucre.

En la tabla 5, se aprecia un dominio del sexo femenino frente al masculino con un 60,00%. Este resultado se obtuvo debido a que la mayoría de los profesionales en el servicio de sala de partos, representan el sexo femenino, esto quizás se deba a que la práctica de enfermería es realizada por las mujeres desde tiempos antiguos, donde las educaban para desempeñar roles de cuidado, brindar apoyo emocional, y con ello incentivándolas para atender al prójimo. De acuerdo a lo antes expuesto se puede deducir el alto porcentaje obtenido en población objeto de estudio. La presencia del Burnout en ellas quizás se deba a los diferentes roles que cumplen la mujer en la sociedad, que las hacen más susceptibles a desarrollar el síndrome, debido a las múltiples fuentes de estrés diario que viven en el hogar y el ambiente de trabajo. Resultados similares encontraron Fernández *et al.*, (2019) en un estudio realizado en Brazil, donde el porcentaje del personal de enfermería femenina fue de 83,00% del cual el 74,50% manifestó el síndrome de Burnout.

La población estudiada tiene edades comprendidas entre 21 y 60 años (tabla 5), reflejando un mayor porcentaje en las categorías de 21-28 años, 29-36 y 45-52 años, donde las 3 obtuvieron un 15,00%. Esto posiblemente se deba a que el personal joven por la poca experiencia laboral que tienen, no poseen la capacidad emocional y física

para afrontar situaciones de estrés que existe a diario en este servicio, lo que los hacen susceptibles a desarrollar el síndrome de Burnout. Sin embargo, un grupo de edades comprendidas de 45-52 años, que también presentó síndrome de Burnout, tal se deba a que el personal a esta edad, ya está cansado, agotado, fatigado y está muy sensible a este ambiente laboral. Asimismo en un estudio realizado por Espinoza *et al.*, en el 2016, en Nicaragua obtuvo resultados, donde el grupo de edad que tuvo mayor porcentaje fue los de 20-28 años con un 22,50%. De igual forma un estudio realizado por Guzmán y Huarhua (2022) en Perú, en el servicio de emergencia, cuya muestra de estudio, estuvo conformada por edades entre 25 y 61 años, y el mayor porcentaje de ellas se encontró en el grupo de 30 a 38 años. A lo contrario de Aragon *et al.*, (2017) en Nicaragua, cuyos resultados fue el grupo de edad que el que tenía de 45-50 años con un 22,00%.

En la tabla 5, se aprecia que el grado de instrucción los licenciados presentaron el mayor porcentaje del síndrome de los encuestados estuvo conformados por auxiliares un 5,00%, T.S.U. 25,00% y Licenciados (as) un 32,50%. Esto tal vez se deba a la responsabilidad que tiene el profesional de enfermería, licenciado en un servicio, ya que recae en el una mayor presión en ellos, pero de igual forma se puede visualizar el síndrome de Burnout debido a la insatisfacción que tiene el personal de enfermería, con respecto a la falta de reconocimientos por los miembros de rangos superiores. De la misma manera, Grazziano y Ferraz (2010) en Ecuador, cuyo objetivo fue de la prevalencia que tiene el estrés y el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería, donde obtuvieron resultados similares a los obtenidos en este estudio, donde el mayor porcentaje fueron los licenciados (as) con un mayor 33,00%.

Se puede observar que el estado civil que más predominó en los encuestados fue el de los solteros con un 35,00%. (tabla 5) esto quizás se deba a que aunque su estado civil aparezca como solteros, pero viven en concubinato, y eso de una u otra forma pudiera generar estrés, también se corresponda a que tienen otros trabajos, lo que conlleva a desarrollar el síndrome de Burnout. También se puede tomar en cuenta, que debido a la falta de tiempo y sobrecarga en la agenda laboral, les resulta difícil en tener una relación

estable que les brinde la estabilidad y confianza que necesitan. En varias investigaciones con temas similares al estudiado, de igual forma predominaba los solteros como en este estudio realizado por Santos (2012) en Nicaragua, en un hospital psiquiátrico que aunque obtuvo resultados superiores a los de este estudio, sigue resaltando los solteros con un 42,50 % y el 37,50% los casados.

En la tabla 5, se puede observar el número de hijos, donde el mayor porcentaje de 32,50% que presentaron el síndrome de Burnout tenían 2 hijos. Estos quizás se deba a que la existencia de hijos, hace a los profesionales de la salud ser más propensos al síndrome de Burnout, debido a la responsabilidad que tienen a diario con los hijos, lo que los conducen a la búsqueda de otros empleos para obtener mayores ingresos económicos, que le ayuden a cumplir y satisfacer con todas las necesidades que implica la familia hoy en día debido a la situación del país. De la misma manera un estudio donde evaluaron el nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el hospital psiquiátrico de México, realizado por Ávila (2019) obtuvo resultados superiores a los obtenidos en este estudio, donde el porcentaje que presentó el síndrome de Burnout fueron los que tenían de 2 hijos, con un 44,74%.

En cuanto a la situación laboral, se obtuvo un predominio del síndrome de Burnout en los profesionales fijos con un 40,00% los fijos y un 22,50% contratados (tabla 5), esto probablemente se deba a que el personal fijos del servicio de sala partos, debido a los años que se encuentra trabajando están cansando, estresado, insatisfecho y desmotivado debido al ambiente de trabajo que laboran, asimismo como a la falta de una buena remuneración salarial, la cual le impide que el personal de enfermería pueda satisfacer todas sus necesidades. De igual forma, en un estudio realizado por Quiroz y Saco, (2013) donde Evaluó los factores asociados al síndrome Burnout en enfermeras del Hospital en Perú, que obtuvo resultados similares a los obtenidos en esta investigación, donde el personal que presentó el síndrome de Burnout fueron los fijos con un 38,70%.

En la tabla 5, en relación a los años de servicio laboral, como profesional de enfermería, se pudo detectar que la mayoría de los profesionales con síndrome de Burnout tenían un periodo laboral comprendido entre 7 y 13 años, con un 22,50%, esto se debe que a pesar de los años trabajando, se observa una insatisfacción por el trabajo, ya que es más el cansancio que se obtiene a lo largo de los años que la satisfacción por ello. A la vez, se plantea que la antigüedad laboral se asocia directamente con el síndrome de Burnout, existiendo una etapa donde el sujeto es más susceptible al mismo, aproximadamente a partir de los diez años. Como en un estudio realizado por Galliussi (2020) en Argentina, cuya muestra fue de 60 enfermeros, de los cuales el grupo de antigüedad que presentó mayor porcentaje fue los de 6-12 años trabajando con un 25,00%.

Horas de trabajos

En la tabla 5, se observa en cuanto a las horas de trabajos, la categoría de 29-31 horas a la semana con un porcentaje de 27,50%, esto puede ser a la influencia que a tenido la tecnología en la privacidad del personal de enfermería, lo que quizás implica una sobrecarga laboral, ya que cuando se está en el hogar, igual se sigue trabajando, por todo lo antes mencionado, favorece a la presencia del síndrome de Burnout. Asimismo en un estudio de Pantoja (2019) en Ecuador, determino la influencia de la horas de trabajo en el personal de salud y obtuvo resultados superiores con un 45,30% que trabaja 30 horas por lo que se observa que el horario de trabajo si influye en desarrollo del Burnout.

Factores socio laborales	Burnout		No Burnout	
	N°	%	N°	%
Sexo				
Femenino	24	60,00	15	37,50
Masculino	1	2,50	0	0
$\chi^2 = 0,61^a$; $P > 0,05$; NS				
Edad				
21-28	6	15,00	3	7,50
29-36	6	15,00	5	12,50
37-44	5	12,50	4	10,00
45-52	6	15,00	2	5,00
53-60	2	5,00	1	2,50
$\chi^2 = 1,10^a$; $P > 0,05$; NS				

Grado de Instrucción				
Auxiliar	2	5,00	3	7,50
T.S.U.	10	25,00	9	22,50
Licenciado	13	32,50	3	7,50
$\chi^2 = 4,26^a$; P > 0,05; NS				
Estado Civil				
Soltero	14	35,00	10	27,50
Casado	11	27,50	5	12,50
$\chi^2 = 0,44^a$; P > 0,05; NS				
Nº de Hijos				
0	3	7,50	0	0
1	4	10,00	5	12,50
2	13	32,50	7	17,50
3	4	10,00	3	7,50
4	1	2,50	0	0
$\chi^2 = 3,79^a$; P > 0,05; NS				
Situación Laboral				
Contratado	9	22,50	7	17,50
Fijo	16	40,00	8	20,00
$\chi^2 = 0,44^a$; P > 0,05; NS				
Antigüedad				
0-6	8	20,00	7	17,50
7-13	9	22,50	4	10,00
14-20	4	10,00	2	5,00
21-27	2	5,00	1	2,50
28-34	2	5,00	1	2,50
$\chi^2 = 0,87^a$; P > 0,05; NS				
Horas de Trabajos				
29-31	11	27,50	8	20,00
32-34	9	22,50	4	10,00
35-37	4	10,00	2	5,00
38-40	0	0	1	2,50
41-43	1	2,50	0	0
$\chi^2 = 2,73^a$; P > 0,05; NS				

Tabla 5. Los factores socio laborales asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el servicio de sala de partos del HUAPA

Se puede visualizar que no existen asociación estadísticamente significativas ($P > 0,05$) entre los factores estudiados (sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, n° de hijos, situación laboral, antigüedad y las horas de trabajo) y la presencia del síndrome, esto probablemente se debe a que ninguno de ellos son los responsables o determinan el desarrollo del síndrome de Burnout. En una investigación realizada por Morales (2019) en Perú, la cual tuvo objetivo Establecer los niveles de estrés laboral y factores que afectan al personal de enfermería, cuya muestra fue de 80 enfermeros (as), obtuvo resultados similares no encontrando relación estadísticamente entre el estrés, con Burnout y los factores socio laboral estudiados.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017) establece que cada persona percibe o considera los factor estresante individualmente, partiendo de lo antes expuesto, conlleva a considerar que quizás los aspectos que pudo influir en la aparición del síndrome en la población objeto de estudio, fue las jornadas de trabajo dentro del servicio o área de trabajo, generando un impacto negativo en la salud emocional de los profesionales de la salud, debido probablemente a las tensiones en dicho lugar que pueden conducir a la atención deficiente a los usuarias, lo que a su vez podría disminuir la satisfacción profesional y, en consecuencia, su calidad de vida. Asimismo, la interacción continua con los pacientes y sus familiares pueden provocar emociones de rabia, ansiedad y desesperación, especialmente cuando no existen soluciones a los problemas de los pacientes, llevando a los profesionales de la salud a una situación más complicada y frustrante. También se puede destacar la falta de apoyo de los compañeros y del personal de rango superior, conflictos entre los miembros del equipo de salud, la falta de estructura organizativa son los que tienden a repercutir en la alteración de salud del personal de enfermería del servicio de sala de parto

CONCLUSIÓN

El personal de enfermería del servicio de sala de parto, se encuentra afectado con el síndrome de Burnout con un porcentaje 62,50% considerado a tomar en cuenta.

La dimensión del síndrome de Burnout que obtuvo mayor porcentaje fue la baja realización personal con un 72,50%

De los factores socio laboral que obtuvo mayor porcentaje con el síndrome de Burnout porcentaje fue el sexo con un 60,00%.

No se observó asociación estadística significativa entre ninguna de las variables: sexo, edad, grado de instrucción, estado civil, n° de hijos, situación laboral, antigüedad y horas de trabajos con respecto al síndrome de Burnout

RECOMENDACIONES

Es de vital importancia que se logren aprender e identificar los aspectos del lugar de trabajo que puede llevar a producir este síndrome.

Optimizar la calidad de vida personal y laboral, Asimismo a las instituciones en salud donde laboran actualmente estos profesionales.

Equilibrar las demandas laborales, familiares y sociales participando en otras actividades ajenas al trabajo, como en las de recreación y reuniones interpersonales.

Implementar herramientas que ayude a mejorar el ambiente laboral de personal de enfermería de servicio de sala de partos

Obtener una mejor comprensión del estrés y sus dimensiones en el lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez, L. y Fernández, L. 2010 El síndrome de Burnout o el desgaste profesional. Asociación española de neuropsiquiatría. Capítulo 11: 257-265.

Álvarez, L. y Prieto, B. 2013. Prevalencia de desgaste profesional en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de Boyacá, Colombia. *Enfermería Global*, 12(29): 73-88.

Andrade, J; Sanabria, Y. Morales, M. Rodríguez, J. y Oyuela, J. 2013. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica de la Ibagué. *Revista En Psicogente*, 16(29): 170 – 183.

Aragon, M., Morazan, D. y Montiel, R. 2007. Síndrome de Burnout en médicos y personal de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argullo León, Nicaragua. http://www.unanleon.edu.ni/universitas/pdf/volumen2_nro2/arto6.pdf (08/03/2024)

Atance, J. 2020. Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Revista Española Salud Pública*, 71(3): 11-35.

Avila, A. 2019. El nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora en el hospital psiquiátrico la salud tlazol teotl, en el estado de México. Maestría en enfermería. Universidad Nacional Autónoma de México, México DF, México.

Bazalar, M. y Balarezo, G. 2017. El síndrome de Burnout en los profesionales de odontología. *Revista Paideia*, 5(1): 114 – 125.

Broncano Y. 2012. Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en Enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé. Lima, Perú.

Caballo, F.; Flores, A. Guerra, J. Morales, F. y Reynaldo, K. 2021. Prevención del síndrome de Burnout en enfermería en pandemia covid-19 Chile. *Revista salud pública* 26(2): 48–59.

Camero, Y.; Meléndez, I. González, R. y Sánchez, E. 2017. Presencia de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. *Revista Científica Conecta Libertad*, 1(1), 1–10.

Cavero, K.; Orihuela, M. y Salinas, E. 2017. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica. Tesis de Bachiller. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.

Dávalos, H. 2015. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias José Casimiro Ulloa, (2): 1–100. <http://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2> (17/01/2024)

De Abajo, F. 2001. La Declaración de Helsinki VI. *Revista española salud pública*, (75): 407 - 420.

Espinoza, M; Ledezma, G. y Roblero, I. 2016. Síndrome de Burnout a enfermeras(os) que laboran en el hospital alemán nicaragüense. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Fernandes, L.; Nitsche, M. De Godoy, I. 2019. Bornout Syndrome in nursing professionals from an Intensive Care Unit. En Brazil. *Rev. Fund Care Online*. 9(2):551-557.

Galliussi, g. 2020. Síndrome de Burnout y su relación a la antigüedad en el puesto de trabajo y el sexo en los profesionales de enfermería del hospital de la ciudad de Paraná. Tesis de grado. Universidad Católica Argentina, Argentina.

García, M y Gil M. 2016. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. (19): 11-30.

García, Y. y Pertuz, L. 2004. Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital Dr. Domingo Luciani. Tesis de Grado. Escuela de enfermería. Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.

Grazziano, E. y Ferraz, E. 2010. Impacto del estrés ocupacional y Burnout en enfermeros en Ecuador. *Enfermería Global*. (2): 5-6.

Gómez, V. 2014. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de zona norte del gran Buenos Aires. Tesis de Grado. Facultad de psicología y relaciones humanas. Tesis de bachiller. Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina.

Guevara, F. 2012. Síndrome de Burnout e indicadores de riesgo cardiovascular en el personal de enfermería del servicio de emergencia adultos del Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá. Tesis de grado. Departamento de enfermería, Universidad de Oriente, Cumaná estado Sucre.

Guzmán, E. y Huarhua, C. 2022. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima sur. Tesis de bachiller. Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú.

Khasne, W.; Dhakulkar, BS. Mahajan, HC. y Kulkarni AP. 2020. Burnout among Healthcare Workers during COVID-19 pandemic in india. *24(8)*: 664–671.

Maslach, C. y Jackson, S. 1981. MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Publicaciones de psicología aplicada. Serie menor, número 211. TEA Ediciones. Madrid, España.

Maslach, C.; Schaufeli, B. Leiter, P. y Job, Burnout. 2001. *Annual Review Psychology*, 52(1): 394 – 397.

McHugh, M.; Kutney, A. Cimiotti, J. Sloane, D. y Aiken, L. 2011. Nurses Widespread Job Dissatisfaction, Burnout, And Frustration With Health Benefits Signal Problems For Patient Care. *Health Aff.* 202 - 210.

Miranda, V.; Monzalvo, G. Hernández, B. y Ocampo, M. 2014. Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud Hidalgo. Mexico. *Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 24(2):115-22.

Morales, G. 2019. Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital de Huaycán. Tesis de pregrado. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.

Muñoz, Y.; Osorio, D. Robles, E. y Romero, Y. 2014. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Perú. <<http://repository.ut.edu.co/handle/001/1161>> (27/01/2024)

Pantoja, G. 2019. Influencia del horario de trabajo en la salud del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl. Tesis de grado. Universidad Técnica Del Norte, Ibarra, Ecuador.

Protección de la salud de los trabajadores. 2017. Organización Mundial de la Salud. <<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting>> (28/01/2024)

Quiroz, R. y Saco, S. 2013. Factores asociados al síndrome Burnout en enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de Es Salud del Cusco. *Revista SITUA Semestral de la Facultad de Medicina Humana*. Edit. Universidad Nacional San Antonio de Abat del Cuzco, Perú. (03): 20-23.

Rodríguez, A. y Ortunio, M. 2017. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos del estado Aragua. Tesis de grado. Universidad de Carabobo, Valencia, estado Aragua.

Santos, A. 2012. Síndrome de Burnout en personal de enfermería que labora en el hospital nacional psiquiátrico santa rosita. Tesis de grado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

Sarmiento, G. 2019. Hospital Nacional Antonio Lorena. Cusco. Perú. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Revista publicada por Universidad San Martin de Porres Horiz méd.* 19(1): 67– 72.

Sokal, R. y Rohlf, J. 1969. *Biometry*. Ed. W. Freeman and Co. San Francisco. USA.

Torres, J. y Urbina, L. 2016. Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de Enfermería en Cuba, Escuela Nacional de Salud Pública. <http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20106/ems02106.htm> (27/01/2024).

Thomas, V. 2016. Etiología y prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Postgrado de la VI Cátedra de Medicina*. 153.

Vera, R.; Cardoso, M. y Oliveira, M. 2010. Burnout y estrés en enfermeros de un hospital universitario de alta complejidad. *Salud y enfermería*. <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/es/> (02/04/2022)

Vilchez, K. 2018. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital referencial ferreñafe. Tesis de grado. Escuela académico profesional de enfermería, Universidad Señor Sipan, Perú.

Zamora, A.; González, B. y Espinosa, A. 2001. Concepto e historia del síndrome de agotamiento profesional. Salud. <http://media.axon.es/> (05/05/2022)

ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bajo la supervisión académica de la Msc María Tovar, se realizará el proyecto de investigación titulado: ASOCIACION ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y FACTORES SOCIO LABORALES PRESENTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE SALA DE PARTOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO ANTONIO PATRICIO DE ALCALÀ CUMANÀ, ESTADO SUCRE

Nombre del participante: _____
Yo: _____ C.I.: _____ domiciliado en: _____ de _____ años de edad, en pleno uso de mis facultades mentales y en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración, inconveniente y riesgo relacionado con el estudio, por el presente otorgo mi consentimiento para participar en dicho proyecto de investigación.

Como parte de la realización de este estudio autorizo efectuar: Medición de circunferencia braquial, toma de peso, material audiovisual, entre otros.

Declaro que me he informado ampliamente, que de acuerdo a los derechos constitucionales que me asisten, mi participación en el estudio es totalmente voluntaria y comprometiéndose el investigador en preservar la confidencialidad de los datos otorgados, cuyo uso será exclusivo a los fines que persigue esta investigación.

Doy fe de que se hizo de mi conocimiento que no se ocasionará ningún daño o inconveniente para la salud, que cualquier pregunta que tenga en relación con el estudio me será respondida oportunamente y bajo ningún concepto se me ha ofrecido ni pretendo recibir algún beneficio de tipo económico producto de los hallazgos que puedan producirse en mencionado proyecto.

Luego de haber leído, comprendido y aclarado mis interrogantes con respecto a este formato de consentimiento y en cuanto a mi participación que es totalmente voluntaria, acuerdo en aceptar las condiciones estipuladas en el mismo, a la vez en autorizar al investigador y su equipo a realizar un estudio para fines indicados anteriormente y reservarme el derecho de revocar el consentimiento en cualquier momento sin que ello conlleve a algún tipo de consecuencia negativa hacia mi persona.

Firma del voluntario
C.I.: _____
Lugar: _____
Fecha: _____

Firma del investigador
C.I.: _____
Lugar: _____
Fecha: _____

Anexo 2

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

Nº: _____

FECHA: _____

ENCUESTA SOCIOLABORAL**A. DATOS PERSONALES**

NOMBRES Y APELLIDOS _____

EDAD _____

DIRECCIÓN _____

SEXO _____

OCUPACIÓN _____

B. ASPECTOS SOCIOLABORALES

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

AUXILIAR _____ TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO _____

LICENCIADA _____

ESTADO CIVIL _____

NÚMERO DE HIJOS _____

SITUACIÓN LABORAL _____

ANTIGÜEDAD PROFESIONAL _____

HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA _____

Anexo 3

MBI-GS (Encuesta de Maslach Burnout Inventory-General)

Instrumento que tiene como fin, conocer el grado de agotamiento profesional.

A continuación encontrará una serie de enunciados respecto a su trabajo y manera de pensar. Solicitamos su opinión sincera al respecto. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Lea cuidadosamente cada enunciado y conteste colocando una **X** sobre los números de la alternativa que más le identifique, de acuerdo a la siguiente clasificación:

		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente cansado con mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes							

5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
8	Me siento “quemado” (agotado) por mi trabajo							
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							

12	Me siento muy activo (a)							
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que le pasa a mis pacientes							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
18	Me siento estimulado (a) después de trabajar con mis pacientes							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Me siento acabado							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha							

	calma							
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

Puntuación del Maslach Burnout Inventory (MBI)

Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal	Escalas MBI
< 18	< 5 puntos	< 33 puntos	Bajo
19 – 26	6 – 9 puntos	34 – 39 puntos	Moderado
> 27	> 10 puntos	> 40 puntos	Alto

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Asociacion entre el sindrome de burnout y factores socio laborales presentes en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalà Cumanà, estado Sucre.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código ORCID / e-mail	
Coronado G. Marielys J.	ORCID	23683567
	e-mail	coronadomarielys95@gmail.com
	e-mail	
Vilchez S. Migbelis E.	ORCID	25621645
	e-mail	Vilchezmigbelis96@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

sindrome de Burnout
variables
personal de enfermería
ambiente laboral
sobrecarga laboral

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Área o Línea de investigación:

Área	Subáreas
Ciencias	Enfermería
Línea de Investigación:	

Resumen (abstract):

Resumen

El síndrome de Burnout, es un síndrome psicológico, definido como una respuesta al estrés laboral crónico de naturaleza emocional e interpersonal, observado en los profesionales de servicios humanos. En el presente estudio, se planteó evaluar la asociación del síndrome de Burnout y factores socios laborales en el personal de enfermería del servicio de sala de partos del HUAPA. Para ello, se seleccionaron 40 profesionales de enfermería de ambos sexos, y se les aplicó el test de Maslach, evaluado en sus tres dimensiones (despersonalización, cansancio emocional y realización personal). De igual forma, se realizó una encuesta para estudiar los factores socio laborales que inciden en la aparición de este síndrome, las variables analizadas fueron: edad (21–60 años), donde 3 grupos de las edades presentaron el 15,00%, comprendidas entre 21 a 28, la de 29 a 36 años y de 45 a 52 años, el 60,00% del personal de enfermería era del sexo femenino, el 35,00% estaban solteros, el 32,50% tenían 2 hijos, el profesional con mayor porcentaje en el grado de instrucción fue los licenciados con un 33,50%, además el 27,50% trabajaban 31 horas semanales, de acuerdo a la situación laboral un 40% poseen cargo fijo y el 22,50% tienen de (7-13) de antigüedad. No se encontró ninguna asociación significativa entre el síndrome de Burnout y las variables mencionadas, esto probablemente se deba a que estas variables no afectan o no disponen al desarrollo del mismo, en el personal de enfermería del servicio de sala de parto, sin embargo, el personal presentó 62,50% del síndrome, este porcentaje quizás se deba al ambiente laboral, a la demanda de paciente y a la sobrecarga laboral.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código ORCID / e-mail										
Msc. Tovar María	ROL	CA		AS	X	TU		JU			
	ORCID	12658556									
	e-mail	mtovarsanchez02@gmail.com									
	e-mail										
Lic. García Norelys	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	ORCID	18.581.594									
	e-mail	norelys.gms@gmail.com									
	e-mail										
Msc. Otero Yoel	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	ORCID										
	e-mail	joelotero1962@gmail.com									
	e-mail										

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024	03	05

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
NSUTTG_CGMJ2024

Alcance:

Espacial: UNIVERSAL

Temporal: INTEMPORAL

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciatura en enfermería**Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado****Área de Estudio: Enfermería****Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado: Universidad de Oriente**

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNPELO
Secretario

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Signature]*
FECHA *5/8/09* HORA *5:30*

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
SECRETARIA

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación (CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.



Mighela Vilchez
Autor 1



Marielys Coronado
Autor 2



Prof: Maria Tovar
Asesor