



Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un centro de atención socio sanitaria.

Trabajo de fin de grado

Autora: María de los Ángeles Barrera Morín

Tutora: Ana María González Pérez

Grado en Enfermería

Facultad de Ciencias de la Salud

Sección Enfermería

Sede Tenerife

Universidad de La Laguna

Fecha: Junio de 2020



**Autorización del tutor académico para realizar el trabajo
de fin de grado.**

**Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un centro
de atención sociosanitaria.**

Autora: María de los Ángeles Barrera Morín

Tutora: Ana María González Pérez

Grado en Enfermería – Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad de La Laguna

RESUMEN.

Actualmente, vivimos en una sociedad en continuo cambio, algo que produce que las personas soporten altos niveles de estrés. En el ámbito laboral, más frecuentemente en profesiones donde se presta servicio a los demás es habitual sufrir estrés de forma crónica debido a múltiples estresores. El estrés laboral, a su vez, va a provocar el padecimiento del síndrome de quemarse por el trabajo o también llamado *Burnout*. Este es clasificado por la *Organización Mundial de la Salud* (incluida en la *CIE-11*) como un trastorno psicológico que se enmarca exclusivamente en el contexto laboral.

Las consecuencias fundamentales de este síndrome son una serie de alteraciones emocionales, aunque también pueden provocar afecciones a nivel físico que comprometen de forma sustancial la integridad y salud de los trabajadores o personas que lo sufren.

En profesiones como la enfermería, es necesario crear medidas de prevención modificando los aspectos organizacionales de la empresa e incidiendo en las personas que presentan un mayor riesgo de padecerlo. Además de dar formación acerca de las formas de afrontamiento.

En este proyecto, se trata de estudiar la incidencia del *Burnout* que existe dentro del equipo de enfermería del Hospital Nuestra Señora de los Dolores basándonos en seis variables sociodemográficas: años de experiencia profesional, sexo, edad, tipo de contrato, carga familiar y profesión (enfermero/a o auxiliar de enfermería).

Para poder llevarlo a cabo, se utilizará como instrumento de recogida el cuestionario *Malasch Burnout Inventory*, donde el encuestado deberá señalar las variables indicadas en el párrafo anterior.

PALABRAS CLAVE.

- Profesionales sanitarios.
- Estrés laboral.
- Síndrome de quemarse por el trabajo.
- Prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT.

Currently, we live in a society which is constantly changing, and this is something which produces that people endure high levels of stress. In the working area, more frequently, in professions where professionals serve the others, it is very common to suffer from stress in a chronically, due to numerous stressors. Labour stress is going to provoke the "burnt worker syndrome" or also known as "burnout". This syndrome has been classified by the World Health Organization (included in the CIE-11) as a psychological disorder, which is exclusively framed in the working context.

The most remarkable consequences of this syndrome are an array of emotional alterations, although they can also provoke physical conditions which compromise in a substantial way the integrity and health of those workers or people who suffer from it.

In professions like Nursing, it is necessary to take steps of prevention, modifying the organizational aspects of the enterprise and focusing on those people who present a higher risk of suffering from the mentioned syndrome. In addition to providing training about the different ways to cope with it.

In this project, it is intended to study the rate of Burnout which exists into the Nursing Team in the "Nuestra Señora de los Dolores" Hospital. For that purpose, it has been based in six sociodemographic variables, such as: years of professional experience, gender, age, type of contract, family burden and profession (nurse or auxiliary nurse).

In order to be able to carry it out, the questionnaire Malasch Burnout Inventory will be used as an instrument of collecting, where the respondents will have to point out the stated variables in the previous paragraph.

KEYWORDS.

- Health professionals.
- Work stress.
- Burning syndrome from work.
- Occupational risk prevention

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Concepto del síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo ---	1
1.2. Características del síndrome de Burnout	1
1.3. Fases del síndrome de Burnout	3
1.4. Causas del síndrome de Burnout	4
1.5. Problemas o consecuencias del síndrome de Burnout	5
1.6. Intervención y medidas de prevención del síndrome de Burnout	7
1.7. El síndrome de Burnout en centros sanitarios con atención geriátrica	9
2. JUSTIFICACIÓN	9
3. OBJETIVOS	10
3.1. Objetivo general	10
3.2. Objetivos específicos	11
4. MATERIAL Y MÉTODO	11
4.1. Diseño del estudio	11
4.2. Población de estudio y muestra	11
4.3. Criterios de inclusión y exclusión	12
4.4. Variables e instrumento de medida	12
4.5. Método de recogida de datos	13
4.6. Consideraciones éticas	14
4.7. Análisis estadístico de los datos recogidos	14
4.8. Cronograma	15
4.9. Presupuesto del proyecto	16
5. BIBLIOGRAFÍA	16
6. ANEXOS	20

- Anexo 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory -----	20
- Anexo 2. Cuestionario sociodemográfico de los encuestados -----	22
- Anexo 3. Carta de autorización para el director del centro sociosanitario -----	23
- Anexo 4. Carta de consentimiento informado -----	24

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Concepto del síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

El síndrome de quemarse por el trabajo o burnout fue incluido por primera vez en el área psicológica por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en el año 1974. Esta fue la primera vez que se relacionó el estrés laboral con problemas de salud física y mental de los trabajadores ¹.

Tras esto, en 1976 Cristina Maslach define este agotamiento o desmotivación en el trabajo como un proceso progresivo, por el cual una persona experimenta cinismo, fatiga y reducción del compromiso laboral.

Este mismo año, Maslach delimitó este síndrome para aquellas personas que dedican su vida profesional a la atención social como profesionales de la salud, policías, trabajadores sociales, etc.

En 1981, Maslach junto con Susan E. Jackson transforman este concepto, pasando de ser un proceso psicológico a un conjunto de signos y síntomas producidos por una enfermedad psicológica, en este caso por el estrés laboral. Ambas definieron el síndrome de Burnout como un síndrome psicológico distinguido por tres dimensiones: la despersonalización, la realización laboral y el agotamiento emocional ¹.

En la actualidad, la definición de este trastorno no difiere mucho al mencionado anteriormente, pues según la Organización Mundial de La Salud (OMS) es un síndrome contextualizado en el entorno laboral producido por el estrés crónico, que atiende a tres factores: disminución de la eficacia laboral, sentimientos de cinismo y agotamiento emocional ².

1.2. Características del síndrome de Burnout.

El síndrome de quemarse por el trabajo se caracteriza por los siguientes elementos: la despersonalización o cinismo, agotamiento emocional y realización personal ³.

El agotamiento emocional hace referencia a la sensación de cansancio que tiene el trabajador ante la exposición de ciertas situaciones donde se requiere un gran esfuerzo a nivel emocional. Ante este agotamiento, comienza a sentir que a nivel afectivo no puede aportar más de sí mismo, causando una sensación de frustración e insatisfacción personal

y laboral. Todas estas circunstancias pueden traer consecuencias negativas a nivel físico, psicológico y social.

En segundo lugar, la despersonalización o cinismo es la respuesta o reacción ante este agotamiento emocional. Esto consiste en la deshumanización por parte del trabajador hacia los usuarios, clientes o pacientes manteniendo una actitud irascible y cínica, además de existir distanciamiento emocional. Otras de las consecuencias es el bajo rendimiento laboral, generando así un ambiente de conflicto entre compañeros.

Y finalmente la escasa realización laboral, en esta dimensión la persona empieza a experimentar la sensación de incompetencia profesional ante las demandas de su puesto de trabajo, provocando así, la disminución del desarrollo profesional, elevados niveles de frustración y evaluación negativa de su desempeño laboral ³.

Además, como respuesta al estrés el trabajador, desarrolla tres respuestas (Figura 1): la cognitiva (el pensamiento ante el estímulo estresor), fisiológica (sintomatología física) y motora (las acciones que realiza como respuesta al estrés). Esta teoría fue descrita por Lang en el año 1971 y se denomina Teoría del Triple Sistema de Respuesta, donde las emociones pueden desencadenar en las respuestas mencionadas anteriormente ⁴.

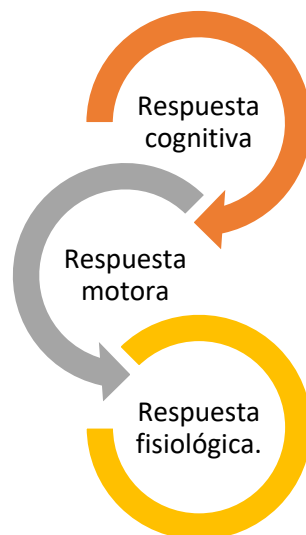


Figura 1: Representación de la *Teoría del Triple Sistema de Respuesta*. (Adaptado de la fuente: Megias-Lizancos F, Castro Molina F. Manejo del estrés en profesionales de enfermería. 1ª ed. DAEeditorial (Grupo paradigma).; 2018. p. 48-56.)

1.3. Fases del síndrome de Burnout.

La persona que experimenta y padece este trastorno, puede pasar por cinco estadios o fases (Figura 2) que se dividen en:

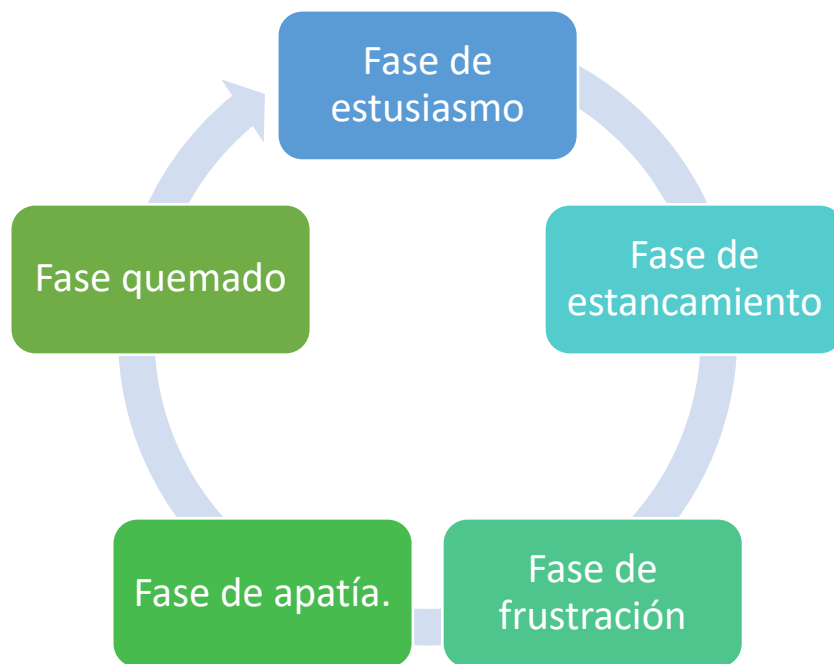


Figura 2: Fases que experimenta una persona que sufre el síndrome del burnout (Fuente: Vega MF. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768

7).

La fase inicial es la llamada fase de entusiasmo, se produce en el momento que el trabajador adquiere un nuevo puesto de trabajo y lo afronta de forma positiva, con energía y entusiasmo. Además, no le importa realizar sobreesfuerzos laborales como por ejemplo trabajar horas fuera de su jornada profesional.

La segunda fase, es la fase de estancamiento. En esta fase, la persona no cumple sus expectativas iniciales con respecto a su puesto de trabajo. Una de las características fundamentales de esta fase es el reconocimiento y valoración del factor esfuerzo-

recompensa, que en caso de ser negativo o que se perciba un desequilibrio, el trabajador comienza a sufrir un estrés laboral que conlleva a la aparición de problemas psicosociales, percibiendo una incapacidad funcional con respecto al puesto de trabajo.

En la fase de frustración que corresponde a la tercera fase, el profesional comienza a sentir desmoralización, desengaño, fracaso, etc. En esta fase, la persona se encuentra susceptible ante cualquier situación de conflicto o problemas que puedan surgir, propiciando conflictos con los compañeros de trabajo o con los clientes o pacientes. Además, aparecen problemas de salud tanto a nivel fisiológico como psicosocial.

La cuarta fase o fase de apatía, el trabajador experimenta cambios comportamentales o actitudinales con respecto a su acciones o actividades dentro del entorno laboral.

Y finalmente la fase de quemado, es decir cuando la sintomatología del síndrome se muestra en su máxima expresión. Aquí el trabajador comienza a tener problemas a nivel social, psicológico y fisiológico, pudiendo aparecer pensamientos de absentismo, evitación y frustración ⁵.

1.4. Causas del síndrome de Burnout.

Los agentes estresores dentro del ámbito laboral pueden desencadenar en estrés crónico, que a su vez va a ocasionar en el trabajador la aparición del síndrome de Burnout. Este trastorno se puede dar en cualquier tipo de profesión, aunque se suele asociar mayoritariamente a profesiones donde implica la atención social ⁶. Los factores de riesgo se pueden diferenciar o dividir en cuatro grupos:

En primer lugar, podemos nombrar los agentes estresores relacionados con el ambiente físico o entorno laboral, es decir aquellos agentes físicos que pueden ser perjudiciales para desarrollar de forma adecuada las tareas y actividades laborales como la temperatura, el ruido, la humedad, la iluminación, etc.

Por otro lado, apelamos a los estresores causados por la organización, es decir aquellos que se producen en la empresa o institución donde se desempeña el trabajo.

Entre ellos podemos nombrar la falta de apoyo social, falta de apoyo entre compañeros, escasez de cambio y promoción profesional dentro de la empresa, ambigüedad con respecto al rol desempeñado, transmisión social de sentimientos negativos o de

frustración, formación inadecuada para el puesto de trabajo y mala gestión en la toma de decisiones.

En tercer lugar, tenemos los estresores relacionados con las tareas laborales. Entre ellos se encuentran: elevado nivel de carga laboral, escasez de autonomía, exceso carga emocional, déficit en la capacidad de decisión, tiempo escaso para poder desarrollar de forma adecuada las tareas, insatisfacción con el puesto de trabajo, etc.

A parte de los estresores laborales, existen factores de riesgo individuales, es decir son aquellos que dependen de la persona que lo sufre. Entre ellos podemos destacar la personalidad, el afrontamiento al estrés, las aspiraciones y expectativas que se tiene antes de comenzar el trabajo, las necesidades personales como el reconocimiento social, la relación con el entorno, la dependencia, la disciplina o rigidez, los valores, la destreza, la formación, la condición física, etc.⁷

A parte de lo mencionado anteriormente, existe una influencia con respecto a las características sociodemográficas de la persona como la edad, el sexo o el estado civil. En relación con la edad, algunos estudios indican que a mayor edad, hay menor riesgo de padecer el síndrome; en cuanto al estado civil existe mayor riesgo para los solteros de sufrirlo, sin embargo en esta relación pueden existir ciertos matices, puesto que es más atribuible a los hombres, ya que para las mujeres que deben conciliar su vida profesional y personal suelen tener una mayor carga emocional¹; y por último, según un estudio realizado por Gil-Monte indica una mayor incidencia en relación a la despersonalización en hombres que en mujeres, lo que demuestra que existen diferencias con respecto al sexo del trabajador⁸.

Todos estos aspectos hacen que la aparición y evolución del síndrome varíen de forma sustancial de una persona a otra.

1.5. Problemas o consecuencias del síndrome de Burnout.

El estrés puede provocar consecuencias devastadoras para la persona que lo sufre, que van desde dolores musculares hasta intento de suicidio⁹. Sin embargo, no solo afecta de manera individual al trabajador, sino que también puede alterar el funcionamiento y productividad de la empresa (Figura 3).

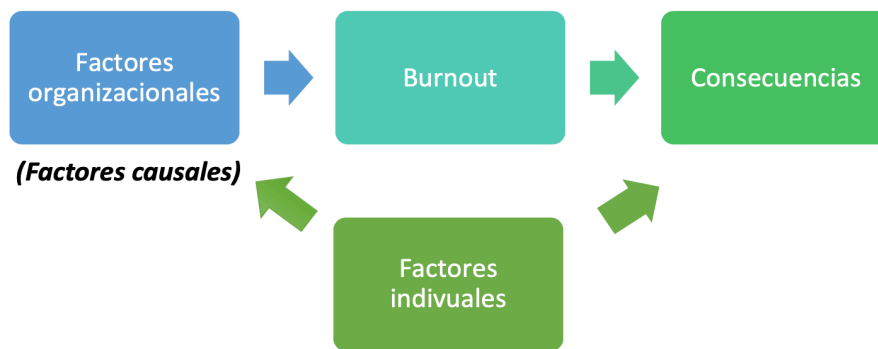


Figura 3: Representación gráfica de la interrelación entre los factores causales y moderadores en el Burnout. (Extraído de la fuente: Moriano León J, Topa Cantisano G, García Ael C. *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.L.; 2019.)

A nivel individual, pueden surgir problemas de naturaleza física como dolor muscular, cefaleas, enfermedades cardiovasculares, fatiga, etc.; o psicológica como crisis de ansiedad, trastornos depresivos, consumo de sustancias nocivas, presentismo, etc..

Dentro de este grupo, se pueden diferenciar cinco esferas: la esfera emocional, se refiere a los sentimientos y emociones que una persona siente ante una situación de estrés laboral, es decir ansiedad, impotencia, alienación, etc. La esfera conductual se describe como las conductas motivadas por este síndrome, como cambios de humor, agresividad, irritabilidad, presentismo, absentismo laboral, etc. La esfera actitudinal se refiere a aquellas actitudes negativas que se toman en respuesta al problema como el cinismo, la apatía, el enfrentamiento, etc.. La esfera social que describe el deterioro de las relaciones sociales. Y la esfera somática, es decir los problemas físicos que se producen en la persona que lo sufre, como los trastornos cardiovasculares, digestivos, musculares, etc. ¹⁰.

Dependiendo de la gravedad de los signos y síntomas que presente el trabajador podemos dividirlos en consecuencias individuales leves, moderadas, graves o extremas.

Las consecuencias leves se caracterizan por alteraciones somáticas transitorias, es decir dolores de cabeza, problemas musculoesqueléticos, cansancio, rendimiento laboral levemente afectado, etc.

Las consecuencias moderadas se distinguen por presentar alteraciones que afectan moderadamente a la conducta y a la actitud individual de la persona, como por ejemplo insomnio, irritabilidad, apatía, cinismo, problemas en la atención, etc.

Las consecuencias graves afectan de una forma sustancial en el rendimiento y productividad de la persona, pues en este nivel se produce el absentismo laboral, el consumo de alcohol y demás sustancias tóxicas.

Y finalmente las consecuencias extremas, se producen cuando el trabajador empieza a experimentar conductas de aislamiento social, pensamientos suicidas, depresión crónica, etc. ¹.

Estas consecuencias mantienen una interrelación directa con los problemas organizacionales afectando primordialmente al rendimiento laboral individual y colectivo. Estos son: disminución del interés por el trabajo, aumento de los conflictos entre compañeros, absentismo laboral, baja satisfacción laboral, disminución de la calidad asistencial y aumento de la predisposición para abandonar o renunciar al puesto de trabajo ¹⁰.

Estas consecuencias vienen influidas por los factores organizacionales e individuales. Los factores organizacionales son aquellos factores externos al trabajador, es decir, los que vienen dados por la organización y naturaleza del puesto de trabajo como por ejemplo la sobrecarga del trabajo, el conflicto de rol, falta de apoyo social, trabajos donde implica sentimientos y emociones, etc. Estos actúan como los factores casuales, pues el síndrome de quemarse por el trabajo se produce por la exposición de factores externos.

Por otro lado, los factores individuales actúan como moderadores, es decir, la personalidad del trabajador, el método de afrontamiento al estrés y las características sociales y demográficas del individuo ¹.

1.6. Intervención y medidas de prevención del síndrome de Burnout.

Las intervenciones para prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo deben focalizar la atención en el problema que queremos solucionar y en quién va dirigida la intervención, es decir el trabajador, grupo o organización ¹.

En primer lugar, es necesario identificar los problemas o las circunstancias que están propiciando su aparición, para así crear una estrategia de prevención adecuada.

Para ello, es necesario fijar unos objetivos de intervención los cuales, pueden ser primarios (tratan de eliminar o reducir la exposición de los factores de riesgo en todo el personal de la organización o institución), secundarios (intervienen en los profesionales que empiezan a experimentar la sintomatología del síndrome con el objetivo de revertir la sintomatología o tratarla para que no evolucione de forma desfavorable) y los terciarios (se interviene en el personal que se encuentra en el epicentro de la enfermedad, es decir trata de evitar que la sintomatología avance y afecte a su vida personal y profesional).

En segundo lugar, dependiendo del destinatario de la intervención la medidas de prevención pueden ser: para la organización, es necesario realizar encuestas para constatar los datos obtenidos y así, focalizar la intervención en los aspectos concretos que están fallando; revalorizar la carga de trabajo en relación al puesto, disminuyendo o modificando las actividades laborales; organizar y mejorar los horarios de trabajo para así, mejorar el rendimiento a nivel profesional y personal; propiciar el apoyo social y entre compañeros, creando un sentimiento de trabajo en equipo y evitando la competitividad entre los mismos; facilitar un *feedback* positivo en relación al trabajo realizado y el resultado del mismo; facilitar y mejorar los medios de comunicación; fomentar un mayor grado de autonomía; implantar un modelo de responsabilidad y autoridad que prevenga el conflicto de rol; y promocionar la formación continua con respecto al puesto de trabajo ¹⁰.

A nivel individual, se deben mantener hábitos saludables, tales como realizar ejercicio físico de forma regular, mantener una alimentación adecuada, gestionar el tiempo dentro y fuera del entorno laboral, rediseñar las actividades profesionales que se dan dentro del puesto de trabajo para disminuir y organizar la carga de trabajo, orientar desde un inicio al trabajador acerca de las tareas que debe desempeñar en su puesto de trabajo, orientar y mejorar el afrontamiento ante situaciones de conflicto que puedan generar ansiedad, estrés o exista una mayor implicación a nivel emocional ^{1,10,11}. Además, se debe mantener un buen apoyo emocional a través de los servicios de orientación y acompañamiento al trabajador y grupo de apoyo entre compañeros ^{1,11}.

Y finalmente a nivel interpersonal, es importante impulsar una organización grupal adecuada que facilite la comunicación y apoyo entre los integrantes del equipo, promoviendo y facilitando estrategias de participación y colaboración a nivel grupal. Además, es necesario fomentar el aprendizaje y mejora de las habilidades sociales para así, facilitar la comunicación entre compañeros ¹⁰.

1.7. El síndrome de Burnout en centros sanitarios con atención geriátrica.

El aumento de la esperanza de vida está produciendo el envejecimiento progresivo de la población. Según un artículo publicado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), las personas con edad superior a los 65 años representarán más del 30 % de la población total en el año 2050 ¹².

Este envejecimiento va a provocar una mayor incidencia de enfermedades asociadas a la edad como la demencia, cardiopatías, osteoporosis, etc., produciendo en la población altos niveles de dependencia ¹². Esta dependencia deriva en la prestación de cuidados de alto requerimiento, lo que aumenta notablemente la carga de trabajo. Los profesionales de la salud encargados de prestar atención a este tipo de paciente suelen estar expuestos a niveles elevados de estrés, debido a la elevada carga emocional y al elevado número de tareas dentro de la jornada laboral, además en algunos casos, son mal remunerados. Estos aspectos derivan en el agotamiento emocional, la falta de realización laboral y en la deshumanización o despersonalización del paciente, creando sentimientos negativos que pueden derivar en una atención inadecuada o ineficiente.

Según un estudio llamado "Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores que trabajan en casas de asistencia social", dice que la realización personal es la más afectada de las esferas características del Burnout (agotamiento emocional, realización personal y la despersonalización), pues presenta una incidencia del 81 al 83 % de un total de 54 cuidadores ¹³.

2. JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad, el bienestar y la salud laboral de los trabajadores son elementos de gran relevancia en el ámbito laboral, pues estos pueden repercutir positiva o negativamente en la calidad de la vida laboral de la persona que lo sufre. Al mismo tiempo, una escasez de ambos puede producir consecuencias negativas en la organización como por ejemplo el absentismo laboral o el descenso de la productividad ¹⁴.

Según un estudio publicado en la revista "*Metas de enfermería*" llamado *Burnout en los profesionales de enfermería en España. Estado de cuestión*, existe entre un 18% y 33% de profesionales de enfermería afectados por el síndrome de Burnout, siendo entre un 26,74% y 55% producidos por el cansancio emocional (en España) ¹⁵.

Otro estudio realizado en el Hospital Ciudad Jardín de Málaga muestra en el equipo de enfermería que presta atención a pacientes geriátricos y terminales un elevado cansancio emocional e insatisfacción personal ¹⁶.

Los profesionales de la salud como las enfermeras y auxiliares de enfermería experimentan con gran frecuencia la sintomatología propia del síndrome, debido a la elevada carga de trabajo, el gran número de tareas, el trabajo a turno, la ambigüedad de rol y la elevada carga emocional. Todo esto, desembocando en una disminución de la calidad de vida laboral ¹⁷.

Ante la situación mencionada en el párrafo anterior, es necesario visibilizar de forma contundente las medidas de afrontamiento y prevención para que los trabajadores puedan manejar de forma efectiva y eficaz la situación de conflicto desde las primeras etapas del trastorno. Y así, no permitir que el síndrome prospere, desencadenando en problemas de salud mayores como la depresión o enfermedades cardiovasculares. Pues todo esto, va a aumentar las bajas laborales y por tanto, disminuirá la productividad y eficiencia de los trabajadores ¹⁰.

Este proyecto pretende conocer la incidencia del síndrome de Burnout que existe en el equipo de enfermería del Hospital Nuestra Señora de los Dolores dependiente del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria del Cabildo de Tenerife (I.A.S.S.). Con el objeto de diseñar y poner en marcha un protocolo de actuación en aquellas situaciones que se detecten.

3. OBJETIVOS.

3.1. Objetivo general:

- Conocer el grado de Burnout en los enfermeros/as y auxiliares de enfermería del centro de atención sociosanitaria Hospital Nuestra Señora de los Dolores en San Cristóbal de La Laguna, dependiente del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria, Cabildo de Tenerife.

3.2. Objetivos específicos:

- Valorar la incidencia del síndrome según la categoría profesional dentro del equipo de enfermería (enfermera/o y auxiliar de enfermería).

- Conocer cuáles son los factores de riesgo individuales que favorecen la aparición del síndrome.

4. MATERIAL Y MÉTODO.

4.1. Diseño del estudio.

Se trata de un estudio observacional y descriptivo de corte transversal.

4.2. Población de estudio y muestra.

La población que se tomará para realizar el estudio serán 80 profesionales de enfermería (enfermeras y auxiliares de enfermería) del Hospital Nuestra Señora de los Dolores perteneciente al Instituto de Atención Social y Sociosanitaria. Este centro depende del Cabildo de Tenerife y se dedica de forma exclusiva a la atención de personas dependientes, mayormente pacientes geriátricos ¹⁸.

El tamaño de la muestra es de 67, utilizando un nivel de confianza del 95 %, una desviación estándar del 0,5 y un margen de error del 5%

La formula utilizada para el cálculo del tamaño de la muestra ha sido:

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N-1) + z^2 \times p \times q}$$

Elementos de la ecuación:

N: población.

n: tamaño de la muestra.

p: probabilidad a favor.

q: probabilidad en contra.

z: nivel de confianza.

e: error de muestra.

4.3. Criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión en el estudio son:

- Ser personal de enfermería (auxiliar de enfermería y enfermera/o).
- Trabajar en el momento que se realiza la encuesta.
- Trabajar en el centro sociosanitario.
- Aceptar participar en el estudio.

Los criterios de exclusión son:

- Estar inactivo laboralmente.
- Trabajar en otra institución o centro sanitario.
- No pertenecer al equipo de enfermería.
- No querer participar en el estudio.

4.4. Variables e instrumento de medida.

En el estudio, podemos diferenciar dos tipos de variables:

- Las variables cualitativas que son:
 - El sexo (variable dicotómica).
 - Tipo de contrato (variable dicotómica).
 - La categoría profesional dentro del equipo de enfermería (auxiliar de enfermería o enfermera/o) (variable nominal).
 - Carga familiar (variable nominal).
- Y las variables cuantitativas:
 - Edad (variable nominal).
 - Los años de experiencia profesional (variable de intervalo).

4.5. Método de recogida de datos.

Para recoger los datos se utilizará el cuestionario *Malasch Burnout Inventory* (Anexo 1). Junto a este cuestionario, se proporcionará un formulario en el que se recogerán los datos sociodemográficos de los encuestados (Anexo 2), además los participantes en el estudio deberán firmar un consentimiento informado donde al trabajador se le indicará acerca de la confidencialidad y tratamiento de los datos que se obtengan del estudio (Anexo 3).

Previamente se le solicitará mediante una carta dirigida al director del centro sociosanitario Hospital Nuestra Señora de los Dolores (dependiente del I.A.S.S.) (Anexo 3), la autorización para realizar las encuestas en dicho centro.

Estos cuestionarios serán entregados al supervisor de enfermería del centro, para que se encargue de distribuirlos a los trabajadores en los diferentes turnos de trabajo y será quién una vez cumplimentados, los recoja.

El *Malasch Burnout Inventory* está formado por 22 puntos que estudia de forma tridimensional el síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización laboral).

Los ítems 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20, pertenecen a la subescala que mide el agotamiento emocional, es decir valora el sentimiento de cansancio emocional por las demandas laborales.

Los ítems 5,10,11,15 y 22, miden la despersonalización, es decir el distanciamiento emocional que sufre el trabajador.

Y los ítems 4,7,9,12,17,18,19 y 21, miden el nivel de realización personal.

Para las respuestas se utilizará una escala tipo *Likert* del 0 al 6, en la que el valor 0 corresponde a nunca y el 6 todos los días.

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

Una vez el encuestado, responde cada uno de los ítems, se deben sumar las respuestas para posteriormente conocer el resultado.

En los ítems que se valora el agotamiento emocional, debe sumar más de 26 puntos para encontrar indicios del síndrome de Burnout.

En los ítems que se valora la despersonalización, deben sumar más de 9 puntos para que exista indicios de Burnout.

Y en los ítems que se valora la realización personal, deben sumar menos de 34 puntos para que exista indicios del Burnout.

4.6. Consideraciones éticas.

En el momento de llevar a cabo el estudio, se le informará y asegurará al personal que quiera participar en el proyecto y cumpla con los criterios de inclusión, que sus respuestas serán anónimas.

Además, los encuestados recibirán y firmarán un documento (Anexo 4), donde se asegura la confidencialidad y anonimato de sus respuestas, las cuales serán tratadas bajo la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*.

4.7. Análisis estadístico de los datos recogidos.

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos en las encuestas, será utilizada la plataforma *SPSS Statistics* del desarrollador IBM.

4.8. Cronograma.

Este proyecto se va a desarrollar entre los meses de julio y noviembre de 2020.

Fases / Meses Semanas	Julio 2020				Agosto 2020				Septiembre 2020				Octubre 2020				Noviembre 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda bibliográfica.			X		X	X														
Redacción del proyecto.						X	X	X	X											
Solicitud de permisos para realizar la encuesta									X	X										
Entrega de cuestionarios.										X										
Recogida de cuestionarios.											X		X							
Análisis de datos e información.													X	X	X					
Redacción del informe final.															X	X	X	X	X	

Tabla. Representación del tiempo empleado para realizar el proyecto de investigación.

4.9. Presupuesto del proyecto.

GASTOS/CONCEPTO	UNIDAD	PRECIO DE UNIDAD (Euros)	TOTAL (Euros)
ENCUESTADOR.	1 PERSONA	0	0
TRANSPORTE Y MOVILIDAD.	1 VEHÍCULO	50	50
GASTOS DE MATERIAL.	15 BOLÍGRAFOS	0,30	4,5
	ORDENADOR	999	999
	IMPRESIÓN		180
	Folios sobres y cartuchos de tinta.	0,75	
	Impresora	120	
PRESUPUESTO FINAL			1113,5

5. BIBLIOGRAFÍA.

1. Moriano León J, Topa Cantisano G, García Ael C. Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Sanz Y Torres S.L.; 2019.
2. QD85 Síndrome de desgaste ocupacional [Internet]. CIE-11 - Estadísticas de morbilidad y mortalidad. 2019 (citado en marzo de 2020). Disponible en: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
3. Marcela Cruz D, Puente Suárez A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Psicogente [Internet]. 2017 (citado en marzo de 2020);20 (1) :268-281. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
4. Megias-Lizancos F, Castro Molina F. Manejo del estrés en profesionales de enfermería. 1ª ed. DAEeditorial (Grupo paradigma).; 2018. p. 48-56.
5. Vega MF. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
6. Davins Miralles J, Vilà Falgueras M, Cruzate Muñoz C, Orfila Pernas F, Creixell Suredac J, González López M. Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. Atención Primaria [Internet]. 2015 (citado en marzo de 2020);(47): 25-31. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-burnout-trabajo-equipo-los-profesionales-S0212656714001498>
7. Megias-Lizancos F, Castro Molina F. Manejo del estrés en profesionales de enfermería. 1ª ed. DAEeditorial (Grupo paradigma).; 2018. p. 34-42.
8. Gil-Monte P.. La influencia del género en el desarrollo del proceso del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería. Psicología em Estudo [Internet]. 2002 (citado en marzo 2020) ; 7(1) ;3-10. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- 9.** Melnyk, B.M. (2020), Burnout, Depression and Suicide in Nurses/Clinicians and Learners: An Urgent Call for Action to Enhance Professional Well-being and Healthcare Safety. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17: 2-5. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/wvn.12416>
- 10.** Vega MF. NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d
- 11.** Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo? [Internet]. *Psicosociología Aplicada, Quirónprevención*. 2018 (citado en marzo de 2020) Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
- 12.** Fernández J, Parapar C, Ruiz M. El envejecimiento de la población. *Lychnos* [Internet]. 2010 (citado en marzo de 2020); (2). Disponible en: http://www.fgcsic.es/lychnos/es/es/articulos/envejecimiento_poblacion
- 13.** Vázquez-García C, Esperón R, González-Losa MR. Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores. *Revista de Investigación Clínica*. 2013; 65 (6): 510-514
- 14.** Benavides F, Delclós J, Serra C. Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. [Internet]. 2017 (citado en mayo de 2020) Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>
- 15.** Sanclemente Vinué I, Elboj Saso C , Iñiguez Berrozpe T. Burnout en los profesionales de Enfermería en España. Estado de la cuestión. *Metas de Enfermería* 2014-2015; 17(10): 17-23.
- 16.** Bujalance Hoyos J, Villanueva Pardo F, Guerrero Manzano S, Conejo García J, González Valentín A, Sepúlveda Jurado A et al. Burnout y satisfacción laboral de los profesionales que atienden a pacientes geriátricos. *Revista Española de Geriatria y Gerontología* [Internet]. 2001 (citado en marzo de 2020); 36(1):32-40. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0211139X0174680X>

- 17.** Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista Eletrônica InterAção Psy [Internet]. 2003 (citado en marzo de 2020); 1:19-33. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria
- 18.** Hospital Nuestra Sra. de Los Dolores [Internet]. IASS. 2017 (citado en marzo de 2020). Disponible en: <https://www.iass.es/centros/2127-hospital-nuestra-sra-de-los-dolores>

6. ANEXOS.

Anexo 1. Cuestionario *Maslach Burnout Inventory*.

Cuestionario para la valorar el Síndrome del Burnout

Este cuestionario está formado por 22 ítems, extraídas del cuestionario “Maslach Burnout Inventory”. El objetivo es valorar y medir el desgaste físico, emocional y mental de los profesionales de enfermería de un centro de atención sociosanitaria.

El síndrome de quemarse por el trabajo o burnout es frecuente en profesiones como enfermería, pues el auxiliar de enfermería o la enfermera/o interacciona y presta ayuda de forma directa y continua al paciente, produciéndose un elevado desgaste emocional.

Señale según la frecuencia en cada enunciado:

0. Nunca.
1. Pocas veces al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Unas pocas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Pocas veces a la semana.
6. Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se siente mis pacientes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	

6	Siento que trabajar todo el día con mis pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

Anexo 2. Cuestionario sociodemográfico de los encuestados.



Cuestionario sociodemográfico de los encuestados.

Tipo de contrato:

- Fijo
- Sustituto.

Sexo:

- Mujer.
- Hombre.

Carga familiar:

- Sí
- No

Edad:

- 18 - 25 años.
- 26 – 35 años.
- 36 – 49 años.
- Más de 50 años.

Años de experiencia profesional:

- Menos de 3 años.
- 3 - 10 años.
- 11 - 20 años.
- Más de 20 años.

Profesión:

- Enfermera/o.
- Auxiliar de enfermería.

Anexo 3. Carta de autorización para el director del centro sociosanitario.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Grado en Enfermería / Universidad de La Laguna / Facultad de Ciencias de la Salud

Estimado director del Hospital Nuestra Señora de los Dolores (IASS):

Mi nombre es María de los Ángeles Barrera Morín, actualmente estoy cursando los estudios oficiales de Grado en Enfermería en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de la Laguna.

El motivo de la presente es solicitarle el permiso necesario para poder encuestar a los trabajadores incluidos en el equipo de enfermería de este centro y así poder desarrollar mi trabajo de fin de grado.

El título del estudio es "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un centro de atención sociosanitaria" y trata de:

- Conocer el grado de Burnout en los enfermeros/as y auxiliares de enfermería del centro de atención sociosanitaria Hospital Nuestra Señora de los Dolores en San Cristóbal de La Laguna, dependiente del Instituto de Atención Social y Sociosanitaria, Cabildo de Tenerife.
- Valorar la incidencia del síndrome según la categoría profesional dentro del equipo de enfermería (enfermera/o y auxiliar de enfermería).
- Conocer cuáles son los factores de riesgo individuales que favorecen la aparición del síndrome.

De antemano, agradezco su colaboración y le comunico que los resultados de este estudio les serán informados.

Atentamente,
María de los Ángeles Barrera Morín

Anexo 4. Carta de consentimiento informado.



Carta de consentimiento informado

Con el presente documento, se le informa que va a realizar un cuestionario para colaborar con un estudio de investigación titulado "Síndrome de Burnout del personal de enfermería de un centro de atención sociosanitaria" realizado por la alumna de 4º Grado de Enfermería de la Universidad de la Laguna, Mª de los Ángeles Barrera Morín.

El objetivo de este estudio es conocer el grado de burnout que presentan los enfermeros/as y auxiliares de enfermería del Hospital Nuestra Señora de los Dolores (Instituto de Atención Social y Sociosanitario), al igual que valorar su incidencia. También es objeto de estudio conocer los factores riesgo individuales que favorecen la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo. Cabe destacar que sus respuestas serán tratadas de forma confidencial, anónima y bajo el cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/ 2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y garantía de los derechos digitales*.

Yo,, *autorizo el uso de mis datos obtenidos a partir del estudio.*

Firma del participante.