

UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



**ESTUDIO COMPARATIVO DEL DESGASTE PROFESIONAL:
AGOTAMIENTO, DESPERSONALIZACION E INSATISFACCION
EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN HOMBRES Y MUJERES**

ANNA GUADALUPE LARIOS AGUILAR

GUATEMALA, MAYO 2019

**UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL DESGASTE PROFESIONAL: AGOTAMIENTO,
DESPERSONALIZACION E INSATISFACCION EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA EN HOMBRES Y MUJERES**



TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO

POR:

**ANNA GUADALUPE LARIOS AGUILAR
PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA
Y TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGA CLÍNICA**

GUATEMALA, MAYO 2019

AUTORIDADES DE LA FACULTAD, ASESOR Y REVISORA

DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

DECANO DE LA FACULTAD:

DR. CARLOS ENRIQUE RAMÍREZ MONTERROSA

SECRETARIO DE FACULTAD:

DR. EDGAR ROLANDO VÁSQUEZ TRUJILLO

ASESOR:

LIC. EDIN FRANCISCO ESCOBAR MONTERROSO

REVISORA:

LICDA. MARÍA DE LOURDES GONZÁLES VALLE

Guatemala, 4 de febrero de 2019

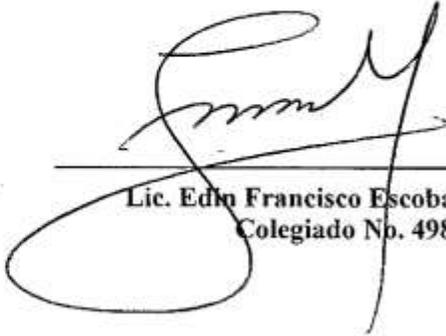
Doctor
Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de psicología
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de asesoría y procedo a dar el dictamen **FAVORABLE** de la **ASESORIA** del trabajo de la estudiante: **ANNA GUADALUPE LARIOS AGUILAR** quien se identifica con carne No.3008-14-13215, de la carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA plan sábado, del campus de Escuintla. Titulado **ESTUDIO COMPARATIVO DEL DESGASTE PROFESIONAL: AGOTAMIENTO, DESPERSONALIZACIÓN E INSATISFACCIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN HOMBRES Y MUJERES.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anterior expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente



Lic. Edm Francisco Escobar Monterroso
Colegiado No. 4980

Guatemala, 25 de abril de 2019

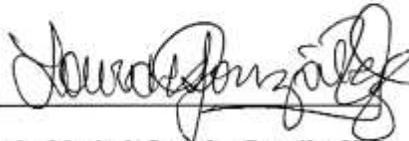
Doctor
Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de Psicología
Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
Su Despacho

Estimado Doctor Ramírez:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que por nombramiento emanado de ese **DECANATO** y de conformidad con las disposiciones y requisitos del proceso del Trabajo de Graduación, he culminado el proceso de revisión y procedo a dar el **DICTAMEN FAVORABLE** de la **REVISIÓN** de él (la) estudiante: **Anna Guadalupe Larios Aguilar**, quién se identifica con carne No. 3008-14-13215., de la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, plan sábado del Centro Universitario Escuintla. **Titulado: Estudio comparativo del desgaste profesional: Agotamiento, despersonalización e insatisfacción en el profesional de enfermería en hombres y mujeres.**

Agradezco su comprensión y consideración a lo anteriormente expuesto. Sin más que informarle, aprovecho para suscribirme.

Cordialmente,



Licda. María de Lourdes González Valle
Colegiada 5712

UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ DE GUATEMALA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA CLÍNICA

Guatemala, 04 de mayo de 2019

FACULTAD DE: Psicología

CARRERA: Licenciatura en Psicología Clínica

Se autoriza la impresión del trabajo de Tesis Titulado:

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DESGASTE PROFESIONAL: AGOTAMIENTO,
DESPERSONALIZACIÓN E INSATISFACCIÓN EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN HOMBRES
Y MUJERES.

Presentado por el (la) estudiante: ANNA GUADALUPE LARIOS AGUILAR

Quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del Acto de Investidura y Graduación Profesional.

Atentamente,


DR. CARLOS ENRIQUE RAMIREZ MONTERROSA
DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA



CERM/Db

REGLAMENTO DE TESIS

ARTÍCULO 8º: RESPONSABILIDAD

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad.

INDICE

Resumen	1
CAPITULO I	2
MARCO CONCEPTUAL	2
1.1 Introducción	2
1.2 Antecedentes	3
CAPITULO II	7
MARCO TEORICO	7
2.1 Síndrome de Desgaste Profesional	7
2.1.1 Etiología	8
2.1.2 Características	9
2.1.2.1 Agotamiento	9
2.1.2.2 Despersonalización	10
2.1.2.3 Insatisfacción	11
2.1.3 Manifestaciones Clínicas	12
2.2 Consecuencias	13
2.3 Profesional de Enfermería	13
CAPÍTULO III	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
3.1 Justificación	14
3.2 Objetivos	15
3.2.1 General	15

3.2.2 Especifico	15
3.3 Hipótesis de Investigación	15
3.4 Variables	16
3.4.1 Independiente	16
3.4.2 Dependiente	16
3.4. Definición Conceptual de Variable	16
3.4.4 Definición Operacional de Variables	16
3.5 Alcances y Limites	17
3.6 Aportes	17
CAPITULO IV	18
MÈTODO	18
4.1 Sujetos	18
4.2 Instrumentos	18
4.3 Procedimientos	18
4.4 Diseño	19
4.5 Metodología Estadística	19
CAPITULO V	20
Presentación y análisis de resultados	20
CAPITULO VI	23
Discusión de resultados	23
CAPITULO VII	25
CONCLUSIONES	25

CAPITULO VIII	26
RECOMENDACIONES	26
Referencias Bibliográficas	27
Anexo	31

Resumen

El estudio comparativo del desgaste Profesional: agotamiento, despersonalización e insatisfacción en el profesional de enfermería en hombres y mujeres, tuvo como objetivo principal determinar el desgaste profesional en el profesional de enfermería, se utilizó una muestra aleatoria de 50 enfermeros profesionales jefes de servicio y jefes rotativos, de 25 a 40 años de edad, entre los cuales son 25 hombres y 25 mujeres, el instrumento que se utilizó para medir las variables fue el test EDO “Escala de Desgaste Ocupacional”, el cual mide el agotamiento, despersonalización e insatisfacción laboral.

Es un estudio de tipo descriptivo comparativo y se utilizó el procedimiento estadístico de t de Student, así mismo se concluyó que si existe desgaste profesional tanto en hombres como mujeres y se concluye que si hay diferencia significativa al 0.05%, ya que las mujeres son las que presentan el valor más alto de desgaste profesional aceptándose las hipótesis planteadas. Se recomienda dar un seguimiento al profesional de enfermería a través de reuniones y talleres para evitar el desgaste profesional.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Introducción

El síndrome de desgaste profesional es la otra parte del estrés laboral ya que en ello se presenta una evolución hacia un estrés crónico, y en él se presenta un agotamiento físico, mental, cansancio emocional, insatisfacción, despersonalización, falta de motivación en realizar actividades tanto laborales, familiares y sociales, también se presentan diferentes cambios en el estado de ánimo que son negativos, actitud negativa, pensamientos negativos, respuestas negativas, comportamientos negativos. En el personal de Enfermería se ha observado que debido a la carga laboral, personas con más de un trabajo, presentan diferentes estados de ánimo entre los cuales se pueden mencionar: el enojo, mal actitud, aislamiento, tristeza, rebeldía, cansancio, mal atención hacia el paciente, familiar y entorno laboral.

El objetivo del siguiente estudio comparativo es determinar el desgaste profesional: agotamiento, despersonalización e insatisfacción en el profesional de enfermería en hombres y mujeres. Se utilizara una muestra de 50 participantes en ello van incluidos hombres y mujeres, entre las edades de 25 a 40 años. El instrumento a utilizar será el test EDO "Escala de Desgaste Ocupacional", Sera un estudio descriptivo comparativo utilizando para ello el proceso estadístico de t de Student, para describir si existe alguna diferencia entre las variables.

1.2 Antecedentes

A continuación, se presentan estudios nacionales en relación con las variables mencionadas.

Pedroza y Villatoro (2012), elaboro un estudio Síndrome Burnout, su objetivo fue Analizar la asociación entre los factores carga académica y ambiente laboral con la aparición del Síndrome de Burnout, en los estudiantes de la carrera de Ciencias Médicas de las Universidades: San Carlos de Guatemala, Mariano Gálvez, Rafael Landívar y Francisco Marroquín, que realizaron su Ejercicio Profesional Supervisado Hospitalario, en los Hospitales Nacionales San Juan de Dios, Roosevelt, Pedro de Betancourt y Regional de Santa Rosa, de Junio a Julio del 2012. La muestra constaba con una población de 205 estudiantes de las universidades mencionadas y se diseñó un estudio analítico de tipo transversal. El instrumento que utilizaron está constituido por dos partes. La primera parte recabó los datos sociodemográficos e información acerca del ámbito laboral y académico y la segunda parte contiene el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, su propósito es medir la presencia del Síndrome Burnout, así como sus tres subescalas: baja realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. Su método fue tabular y analizar los datos realizando tasas de prevalencia y prueba de Chi cuadrado para asociar las variables carga académica y ambiente laboral con la aparición del Síndrome de Burnout. Se concluye los factores ambiente laboral y carga académica no presentaron asociación con el apareamiento del Síndrome de Burnout. El hospital con mayor proporción del Síndrome de Burnout fue el Hospital Roosevelt. La Universidad con mayor proporción del Síndrome de Burnout fue la Universidad Rafael Landívar. Recomiendan informar y reforzar conocimientos sobre el Síndrome de Burnout a los estudiantes de pregrado, incluyendo factores de riesgo, dimensiones que lo componen, complicaciones sobre el individuo y sobre los pacientes a quienes atiende, esto facilitará la auto detección temprana así como el interés en prevenirlo y tratarlo.

Gudiel (2013), elaboro un estudio Síndrome De Burnout En Médicos Residentes Del Hospital Roosevelt. Guatemala, 2013. Su objetivo fue Determinar la prevalencia del

síndrome de burnout en los médicos residentes del Hospital Roosevelt. La muestra fue de 163 médicos residentes del Hospital Roosevelt de Guatemala. Su estudio fue de tipo mixto, con un diseño descriptivo y análisis bivariado para lo cuantitativo, y para lo cualitativo, entrevistas en profundidad. Se concluye la prevalencia del síndrome de burnout encontrada en el Hospital Roosevelt es similar a la reportada en la mayoría de los estudios a nivel internacional y nacional debido a que son estudios aislados e institucionales y no de base poblacional. La dimensión de agotamiento emocional y la despersonalización presenta nivel alto, indicando el comportamiento del síndrome, ya que el mismo puede variar su prevalencia, afectando a mayor número de médicos residentes. Recomendó promover estrategias que fortalezcan el clima organizacional favorable ayudan a disminuir el apareamiento del síndrome de burnout.

Lemus (2015), elaboro un estudio Del Síndrome De Burnout En Residentes De Pediatría, su objetivo fue determinar la incidencia del síndrome de Burnout en los residentes de pediatría del Hospital General San Juan de Dios. La muestra constaba el total de médicos residentes del Departamento de Pediatría del Hospital General San Juan de Dios. (35 médicos residentes). El instrumento utilizado fue la entrevistas personales para llenar las encuestas, las cuales estarán identificadas con el nombre y cargo que desempeñan , se utilizó la adaptación española del Inventario de Burnout de Maslach (The Maslach Burnout Inventory y Jackson 1982) de acuerdo a la literatura científica es el instrumento utilizado con mayor frecuencia en las investigaciones relacionadas a este síndrome, consta de 22 ítems que realizan afirmaciones sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su estudio fue tipo Descriptivo Transversal. Concluyó que la muestra estudiada presento el Síndrome de Burnout, el agotamiento personal es el componente predominante.

En el siguiente contexto, se presentan estudios internacionales

Osorio, Muños, Robles y Romero (2014), elaboraron un estudio síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué 2014. Su objetivo fue determinar la prevalencia del SB en el personal de enfermería de un hospital de referencia de una ciudad colombiana y su relación con variables sociodemográficas. La muestra llevó a cabo un estudio de corte transversal en una muestra aleatoria y representativa de 174 enfermeras(os), estratificada según si la enfermera era profesional o auxiliar, en un hospital de referencia de una ciudad colombiana. El instrumento que utilizaron fueron pruebas chi-cuadrado de independencia, t para diferencia de promedios en muestras independientes y análisis de la varianza de una vía o de Kruskal Walís según si las variables en los grupos de comparación provenían de una población con distribución normal. Su estudio fue tipo descriptivo En la construcción del modelo se tomó como medida de la asociación el OR acompañado de su respectivo intervalo de confianza del 95%. Concluyo Con respecto a otros estudios, este estudio revela que la prevalencia del síndrome de Burnout en el hospital de referencia es mayor, recomendó olvidarse de los problemas laborales fuera del trabajo, realizar prácticas de relajación, como parar y realizar pequeños descansos a lo largo de la jornada laboral

Cruz (2014). Elaboró un estudio estrés laboral y Síndrome De Burnout en Los Profesionales de Enfermería de Atención Hospitalaria. Su objetivo Explicar las características que definen y determinan el síndrome de Burnout, así como evaluar la prevalencia del síndrome de Burnout y de sus tres componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal). La muestra La muestra de estudio la constituyen 50 profesionales clasificados en dos categorías: enfermeras/os (25) y auxiliares de enfermería (25) de la Unidad de Urgencias, del HURH de Valladolid. El instrumento que utilizo fue cuestionario general que valora las características sociodemográficas y laborales de la persona encuestada, así como datos acerca de la salud y el estrés percibido junto con el CPP (Cuestionario de Problemas Psicosomáticos) de Hock (1988)(12) y la segunda por el Maslach Burnout Inventory (MBI), su estudio fue de tipo estadístico de los datos se ha utilizado el

paquete informático estadístico IBM SPSS Statistics, versión 21.0 (licencia de la Universidad de Valladolid). Concluyo Existen elementos o argumentos experimentados que se consideran esenciales en cualquier tipo de programa articulado de manejo del estrés y prevención del burnout. Recomendó Educación y motivación de los profesionales, para mantener hábitos de trabajo más saludables y un estilo de vida personal más sano.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Síndrome de Desgaste Profesional

Vega y Colegas (2009) describen que el síndrome de desgaste profesional (burnout) se considera como una entidad patológica, producto del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia. Se considera un trastorno adaptativo crónico asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios médicos asistenciales.

Atance y Hernández (2004), Menciona que el término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis.

Gil-Monte (2005), Señala que el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo hacia las personas y hacia el propio rol profesional; probablemente como respuestas al estrés laboral.

López Fernández (2016), Menciona que el concepto de burnout implica 3 aspectos fundamentales que son:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización o deshumanización(o cinismo).
- Baja realización personal.

2.1.1 Etiología

Morales y Murillo (2015), Indica que la importancia del estrés en el desarrollo del Síndrome Burnout, se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en donde (además del estrés) se ven involucradas variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. Sumado a los elementos recién nombrados, se describen factores de riesgo, que hacen susceptible al individuo ante la noxa:

- Componentes personales: la edad (relacionada con la experiencia), el género (las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo), variables familiares (la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas), personalidad (por ejemplo las personalidades extremadamente competitivas impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas).
- Inadecuada formación profesional: excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas y falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.
- Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo.
- Factores sociales: como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
- Factores ambientales: cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

Thomaé, Ayala y Sphan (2006), Consideran que el Síndrome de Burnout es un proceso multicausal y altamente complejo se proponen diversas causas, entre ellas cabe destacar: aburrimiento y estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. A todo ello colaboran: Componentes personales pre mórbidos que aumentan la susceptibilidad personal; junto en el cual cobra interés

- la edad: relacionada con la experiencia,
- el sexo: las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo.
- variables familiares: la armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas.
- personalidad: por ejemplo las personalidades tipo A: extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas, y por otro aquellas con sentimientos de altruismo e idealismo como: mayor acercamiento al sufrimiento cotidiano y mayor implicación emocional.

2.1.2 Características

2.1.2.1 Agotamiento

Uribe (2016) describe que es un cansancio emocional, una pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste y fatiga. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios; una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes, etc).

Delgado Suarez (2017), indica que el agotamiento psicológico es un estado de extremo cansancio mental y emocional, que a menudo también se acompaña de la sensación de

falta de fuerza física. Ese estado de desgaste extremo está provocado por un desbordamiento de los recursos emocionales y/o cognitivos. En otras palabras: no damos más de nosotros. A menudo se experimenta como una especie de inercia física y mental, una sensación de “pesadez” que envuelve el día a día.

Segura (2014) describe que el agotamiento profesional (burnout) se describió originalmente como una condición mental caracterizada por disminución del desempeño laboral, sensación de impotencia y frustración e incapacidad para alcanzar objetivos o metas laborales. Para algunos autores, el agotamiento profesional es un conjunto de signos y síntomas mal definido, en tanto que para otros es una enfermedad en sí misma y un problema potencial de salud pública.

2.1.2.2 Despersonalización

Uribe (2016) describe que se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, presos, etc.) puede considerarse como el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo; estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a que les culpen de sus problemas.

Muños y colegas (2013) menciona que la despersonalización es un cuadro frecuente en la práctica psiquiátrica y neurológica sin embargo una gran proporción de individuos normales puede experimentarla en situaciones ordinarias de agotamiento físico o emocional, estrés o privación de sueño. La despersonalización ha sido definida como una alteración de la conciencia del yo, de índole tal que el individuo despersonalizado se siente a sí mismo como extraño y distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito corporal; es frecuente enfatizar en las definiciones usuales la sensación de irrealidad que el paciente experimenta y la comparación que hace de sus experiencias usando la expresión “como si”, por la dificultad inherente a la descripción de ellas, y que además denota la claridad que el sujeto despersonalizado mantiene sobre la naturaleza anormal de su estado.

Foguetg y colegas (2010) describe que la despersonalización es definida como la vivencia de extrañeza o distanciamiento en referencia a uno mismo. La persona se siente un observador externo de sus procesos mentales, del propio cuerpo o de una parte. El paciente suele describirlo como sensación de estar muerto, vacío o cómo viviendo en un sueño o en una película o de ser un autómatas. Pero quizás lo más importante es que el sentido de la realidad permanece intacto (en ningún momento es vivido como algo ajeno o impuesto).

2.1.2.3 Insatisfacción

Uribe (2016) Describe que son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente y, de manera especial, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden.

López (2018) indica que la insatisfacción es un sentimiento que aparece cuando las cosas que tenemos o que hemos conseguido no nos parecen suficientes o no cubren por sí mismas nuestras expectativas. Todas las personas sufrimos de alguna u otra manera de un sentimiento de insatisfacción 'sana', que nos ayuda a seguir buscando, a intentar ser mejores cada vez, y a progresar en nuestra jerarquía de prioridades, en busca de la autorrealización. Por lo tanto, desde esta perspectiva, la insatisfacción es una emoción buena y necesaria, que nos impulsa hacia el crecimiento personal.

Guitart (2007) Menciona que surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

2.1.3 Manifestaciones Clínicas

Carrillo y colegas (2012) Indica que los síntomas del burnout son muy complejos, después de todo, el síndrome se ha descrito en alrededor de 60 profesiones y grupos poblacionales. Lo que puede observarse de manera subjetiva es lo siguiente:

- Psiquiátricas. Deterioro progresivo y encubierto de la persona, como depresión y ansiedad crónicas, trastornos del carácter, suicidio, disfunciones familiares graves (violencia) y adicciones (incluida la adicción al trabajo).
- Somáticas. Cuadro de estrés con expresiones variadas de tipo muscular, endócrino, nervioso, circulatorio y otros cuadros psicósomáticos.
- Organizacionales. Deterioro en las relaciones laborales que provoca distintos tipos de efectos, como el empobrecimiento del desarrollo profesional, rivalidad, individualismo, fallas operativas reiteradas, desmotivación e inconformismo.

López (2004) Indica lo siguientes sobre las manifestaciones

- Mentales: Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoide y/o agresivo hacia los pacientes, compañeros y la propia familia. Manifestaciones físicas, cefaleas, insomnio, algias, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.
- Conductuales: Predominio de conductas adictivas y evitativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los enfermos y compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

2.2 Consecuencias

Gil (2003) Indica que las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo pueden situarse en dos niveles: consecuencias para el individuo y consecuencias para la organización (GilMonte y Peiró, 1997).

Gutiérrez y colegas (2006) Informa las consecuencias de este problema son múltiples, tanto en el ámbito personal como organizacional, encontrándose mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas, mayor facilidad para la adicción a drogas, ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupo, alta movilidad laboral, disminución del rendimiento laboral, mayor posibilidad de errores, alteraciones en la memoria y aprendizaje e inclusive trastornos de índole sexual.

2.3 Profesional de Enfermería

Burgos y Paravic (2009) Define a enfermería como profesión se fue perfilando a través de los años. La suposición de que enfermería es un arte innato a cualquier mujer ha obstaculizado el desarrollo de un concepto de enfermería como profesión.⁶ Para comprender esto, debemos hacer una breve revisión histórica del desarrollo de los cuidados en la sociedad, tan antiguos como el hombre mismo, y su asociación con el desarrollo de la enfermería.

Mina (2015) Indica que la enfermería es una de las profesiones dedicadas al cuidado de la salud del ser humano. Se dedica básicamente al diagnóstico y tratamiento de problemas de salud reales o potenciales. El singular enfoque enfermero se centra en el estudio de la respuesta del individuo o del grupo a un problema de salud. Desde otra perspectiva, puede suplir o complementar el cuidado de los pacientes desde los puntos de vista biopsicosocial y holístico.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Existe Desgaste Profesional en el Profesional de Enfermería en hombres y mujeres?

3.1 Justificación

En la actualidad existen diferentes demandas en el entorno laboral ya que se exige pero no se gratifica al trabajador y eso lo lleva a un agotamiento tanto físico y emocional que produce, cansancio, alimentación inadecuada, pérdida de concentración, cambios de humor, todo esto conlleva a que el trabajador tenga complicaciones en lo laboral, social y familiar, así mismo las personas empiezan a tener síntomas físicos como dolor muscular, dolor epigástrico, cefaleas constantes todo esto es desencadenado a un estrés crónico.

El personal de enfermería se encarga del cuidado humanitario del paciente pero en muchas ocasiones descuida su salud y no se dan el tiempo para cuidar de ello tanto física y emocional, ya que por el bajo salario que tienen deciden tener dos trabajos, la falta de insumos dentro de la institución, la frustración de no poder servir al paciente por falta de personal produce que sea una carga el ayudar a los demás, el agotamiento emocional y físico, la falta de motivación, no tener vacaciones, la frustración de no estar con su familia y dejar solo a los hijos al cuidado de una persona extraña, todo esto conlleva a desarrollar un desgaste profesional.

Es importante para el psicólogo conocer el Desgaste Profesional que se está manejando en el personal de enfermería hombres y mujeres y determinar si existe para luego comparar, así mismo se considera que las mujeres tienen más desgaste profesional debido a las actividades y responsabilidades fuera del ámbito laboral y los hombres tienen menos responsabilidades dependiendo del estilo de crianza, obtenidos los resultados nos ayudara a poder orientar, ayudar al trabajador y poder contribuir a la mejora tanto del individuo como hacia el entorno de las personas con las que se relacionan.

3.2 Objetivos

3.2.1 General

Determinar el desgaste profesional en el personal de enfermería en hombres y mujeres.

3.2.2 Especifico

- Aplicar el test de EDO “Escala de Desgaste Ocupacional” en el personal de enfermería.
- Describir el grado de agotamiento, despersonalización y satisfacción (insatisfacción al logro) que el personal de enfermería maneja para luego comparar si existe diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres.
- Comparar los resultados de desgaste profesional en hombres y mujeres y así evidenciar que profesional maneja más agotamiento, despersonalización e insatisfacción.

3.3 Hipótesis de Investigación

- Hi1 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto al agotamiento en enfermeras y enfermeros.
- Hi2 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto a la despersonalización en enfermeras y enfermeros.
- Hi3 Existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto a la satisfacción (insatisfacción al logro) en enfermeras y enfermeros.
- Ho1 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto al agotamiento en enfermeras y enfermeros.
- Ho2 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto a la despersonalización en enfermeras y enfermeros.
- Ho3 No existe diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto a la satisfacción (insatisfacción al logro) en enfermeras y enfermeros.

3.4 Variables

3.4.1 Independiente

Profesional de Enfermería

3.4.2 Dependiente

Desgaste Profesional

3.4. Definición Conceptual de Variable

- **Profesional de Enfermería**

García (2012) menciona que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionistas del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud.

- **Desgaste Profesional**

Grau, Suñer, García (2005), definen que el Síndrome de Desgaste Profesional aparece ante una respuesta continuada al estrés laboral, y puede afectar a la salud física y mental, así como a las relaciones sociales de los trabajadores que lo padecen.

3.4.4 Definición Operacional de Variables

Independiente

Por medio de los datos obtenidos que proporciona el test aplicado en la parte superior.

Dependiente

Se obtuvo por medio del test de EDO "Escala de Desgaste Ocupacional"

3.5 Alcances y Limites

- **Ámbito Geográfico:** Kilometro 59.5 carretera a Taxisco, Escuintla, Escuintla.
- **Ámbito Institucional:** Hospital de Escuintla
- **Ámbito Personal:** 50 personas entre ella hombres y mujeres en edades de 22 a 50 años de edad
- **Ámbito Temporal:** Diez meses a partir de Febrero a Noviembre del 2018
- **Ámbito Temático:** Desgaste Profesional en Enfermería

3.6 Aportes

A la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala (UMG). Ya que es una investigación que contribuye a la Facultad de Psicología Clínica, por describir y otorgar información acerca de la existencia del Desgaste Profesional en hombres y mujeres en el área de Enfermería.

A la Institución como aporte para poder crear estrategias donde el personal se sienta más adaptado en el trabajo y se le dé la importancia motivacional de esta forma se generara un mejor clima laborar y así se evitara el Síndrome de Desgaste Profesional.

Esta investigación será un aporte a la población estudiantil y profesional para que pueda ser consultado para la Facultad de Psicología Clínica al profesional de Enfermería.

CAPITULO IV

MÈTODO

4.1 Sujetos

Para el presente estudio se tomó una muestra de 25 Enfermeras y 25 Enfermeros Profesionales entre 25 a 40 años de edad, que se desempeñan como jefes de servicios fijos y enfermeros Profesionales rotativos trabajadores del Hospital de Escuintla, en el municipio de Escuintla, muestreo aleatorio.

4.2 Instrumentos

Para medir las variables de esta investigación se utilizó el test de “Escala de Desgaste Profesional, elaborado por Jesús Felipe Uribe Prado. Tienen como objetivo evaluar a través de 130 reactivos, el desgaste ocupacional en adultos en la vida laboral, esta prueba evalúa agotamiento mide el tipo de cansancio que está manejando el trabajador, despersonalización mide el grado de alteración que tienen a su realidad y Satisfacción (insatisfacción al logro) que tanto el trabajador se siente satisfecho con lo que realiza o cuan insatisfecho esta. Por medio de puntuaciones asignadas.

Este instrumento está dirigido a personas Adultos a partir de 18 años. Se puede aplicar en 30 minutos, sugiriéndose para esto un ambiente cómodo, tranquilo, sin interrupciones, ni ruidos, pudiéndose aplicar de forma individual y colectiva.

4.3 Procedimientos

- Se realizó la elección del tema de Investigación
- Seguidamente se procede a recopilar información para la realización del Marco Conceptual
- La construcción de Antecedentes se realizó en base a tesarios y sitios online internacionales y nacionales
- Se recopilo información en internet y libros para la elaboración del Marco Teórico

- Seguidamente se procede a la realización del Planteamiento del Problema, Justificación, Objetivos, Objetivo General, Objetivo Específico, Hipótesis, Variables, Definición conceptual de variables, Definición operacional de variables, Ámbitos, Alcances y Aportes
- Se realiza la investigación sobre el método a utilizar y el instrumento que se aplicara para medir el Desgaste Profesional
- Presentación del Marco Operativo para su revisión
- El Trabajo de Campo se realizara en el Hospital de Escuintla
- Procesamiento y tabulación de datos para presentación de Información
- Presentación y elaboración del Informe Final.

4.4 Diseño

La presente investigación es un estudio descriptivo comparativo Yanez, s.f. (2000), consiste en determinar si existe desgaste profesional en el personal de enfermería, implica la descripción de un hecho, un proceso o una estructura; asimismo, la utilización de elementos de lógica y forma con un amplio dominio profesional del tema.

4.5 Metodología Estadística

En la presente investigación se utilizó el procedimiento de la t de student, en probabilidad y estadística, es una distribución de probabilidad que surge del problema de estimar la media de una población distribuida cuando el tamaño de la muestra es pequeña.

La prueba de t de Student se basa en el cálculo estadístico descriptivo previo: el número de observaciones, la media y la desviación entre cada una. A través de estos estadísticos previos se calcula el estadístico de contraste experimental. Con la ayuda de las tablas se obtiene a partir de dicho estadístico el p_valor. Si $p > 0.05$ se concluye que existe diferencia significativa.

CAPITULO V

Presentación y análisis de resultados

A continuación se detalla el análisis inferencial que explica los resultados del desgaste profesional y efectos negativos del estrés laboral en profesional de enfermería

Agotamiento

Sujetos	Muestra	Media	Valor t	Valor Critico de t	Aceptación de Hipótesis
Agotamiento en Enfermeras	25	61.08	2.44	1.67	Hi1
Agotamiento en Enfermeros	25	56.48			

Interpretación: Existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en el agotamiento en enfermeras y enfermeros ya que el valor de t (2.44) es mayor que el valor critico (1.67) por lo que se acepta la hipótesis de investigación Hi1.

Despersonalización

Sujetos	Muestra	Media	Valor t	Valor Critico de t	Aceptación de Hipótesis
Despersonalización en Enfermeras	25	57.20	2.76	1.67	Hi2
Despersonalización en Enfermeros	25	51.72			

Interpretación: Existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la despersonalización en enfermeras y enfermeros ya que el valor de t (2.76) es mayor que el valor crítico (1.67) por lo que se acepta la hipótesis de investigación Hi2.

Insatisfacción al logro

Sujetos	Muestra	Media	Valor t	Valor Critico de t	Aceptación de Hipótesis
Insatisfacción al logro en Enfermeras	25	52.12	1.71	1.67	Hi3
Insatisfacción al logro en Enfermeros	25	50.2			

Interpretación: Existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la insatisfacción al logro en enfermeras y enfermeros ya que el valor de t (1.71) es mayor que el valor critico (1.67) por lo que se acepta la hipótesis de investigación Hi3.

CAPITULO VI

Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal comprobar si existe una diferencia estadística significativa en el desgaste profesional y efectos negativos del estrés laboral en profesional de enfermería. De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la t de student se comprobó que si existe diferencia significativa al 0.05 por ciento.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la t de student de la Hipótesis Hi1. Se comprobó que si existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en el Agotamiento en Enfermeras y Enfermeros ya que el valor de t (2.44) es mayor que el valor critica (1.67). Por lo tanto se acepta la hipótesis de esta investigación. Así mismo se pudo comprobar que la media que correspondiente a Agotamiento en Enfermeras es de 61.08 mientras que la media en Agotamiento en Enfermeros es de 56.48, siendo el grupo de enfermeras las que presentan una mayor Agotamiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la t de student de la Hipótesis Hi2. Se comprobó que si existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en despersonalización en Enfermeras y Enfermeros ya que el valor de t (2.76) es mayor que el valor critica (1.67). Por lo tanto se acepta la hipótesis de esta investigación. Así mismo se pudo comprobar que la media que correspondiente a Despersonalización en enfermeras es de 57.20 mientras que la media en Despersonalización en enfermeros es de 51.72, siendo el grupo de enfermeros los que presentan una menor y marcada diferencia en Despersonalización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la t de student de la Hipótesis Hi3. Se comprobó que si existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en la Insatisfacción al logro en Enfermeras y Enfermeros ya que el valor de t (2.76) es mayor que el valor critica (1.67). Por lo tanto se acepta la hipótesis de esta investigación. Así mismo se pudo comprobar que la media que correspondiente a Insatisfacción al logro en enfermeras es de 52.12 mientras que la media en Insatisfacción al logro en

Enfermeros es de 50.20, siendo el grupo de enfermeros los que presentan una menor y marcada diferencia es Insatisfacción al logro.

Los resultados obtenidos en esta investigación mostraron que existe una diferencia estadísticamente significativa con respecto al grupo de enfermeras con desgaste ocupacional. Se obtuvo que del grupo 50 Profesionales de enfermería: 23 de ellos manifestaron agotamiento, 13 de ellos manifestaron despersonalización, 14 de ellos manifestaron insatisfacción laboral.

Cumpléndose con los objetivos trazados, se aplicó la prueba psicométrica determinando la existencia del agotamiento, la despersonalización y la insatisfacción al logro. Por lo que se consideró brindar charla psicoeducativa basada en el desgaste ocupacional y efectos negativos en enfermería.

Respecto a los antecedentes citados se menciona a:

Los resultados tienen similitud a los de Cruz (2014), quien se interesó en el estudio estrés laboral y síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. La similitud radica en que ambos autores determinaron alta incidencia en la muestra abordada ya que presentan Desgaste Profesional.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

- Según los datos estadísticos obtenidos los profesionales de enfermería presentan niveles altos de desgaste profesional.
- Se evidencia un alto nivel de existencia en la Despersonalización de las Enfermeras Profesionales siendo el factor detonante el Desgaste Profesional que están manejando los Profesionales.
- En relación con los datos obtenidos se identifica que existe una insatisfacción al logro debido a que no existe la motivación adecuada al profesional de enfermería.
- Los resultados demuestran una alta incidencia de agotamiento en el Profesional de salud debido al exceso laboral que existe en el Profesional de Enfermería.
- Se observa que al implementar talleres sobre lo que es el Síndrome de Desgaste Ocupacional, el personal profesional de enfermería reconoce signos y síntomas que están padeciendo debido a un desgaste ocupacional.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- Implementar talleres y cursos al profesional de enfermería para que en su tiempo laboral pueda dedicarse un cierto momento para su salud personal y así evitar un agotamiento laboral.
- Buscar maneras de incentivar al personal de enfermería para evitar el desgaste profesional.
- Promover e implementar talleres sobre la detección de signos y síntomas del agotamiento, despersonalización e insatisfacción al logro.
- Dar técnicas y sugerencias al profesional de enfermería de como poder abordar y a quien acudir cuando presenten algún signo de Desgaste Ocupacional

Referencias Bibliográficas

Libros

- Cruzado, L., Nuñez Moscoso , P., & Rojas Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. En Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. (págs. 120, 121).
- Fogueth, Q., Alvarez, J., Castells, E., & Arrufat, F. (2010). El metilfenidato en el trastorno por despersonalización:.
- Cruzado, L., Nuñez Moscoso , P., & Rojas Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. En Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. (págs. 120, 121).
- Fernández Chavez , F., & Rodríguez , D. (2000). El Estres Laboral Parte I. Mexico .
- Fogueth, Q., Alvarez, J., Castells, E., & Arrufat, F. (2010). El metilfenidato en el trastorno por despersonalización:.
- López Fernández , F. J. (2016). Ciencia de la Administracion y Sanidad . Almería : ACCI ediciones .
- Guitart, A. A. (2007). EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS.
- Rubio Alcalá, F. (2007). Como afrontar el estrés laboral. Costa Rica : Intituto de Investigación en Educación (INIE) .
- Uribe Prado , J. F. (2016). EDO Escala de Desgaste Ocupacional . Distrito Federal, Mexico : El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Gil Monte (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ediciones Pirámide.

Tesis

- Villatorio Urrutia, F. A., & Pedroza Díaz, A. L. (2012). Síndrome de Burnout. Universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Ciencias Medicas.
- Gudiel Morales , J. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT EN MÉDICOS RESIDENTES DEL HOSPITAL. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA.

-
- Lemus Aguirre, L. F. (2015). Tesis “SÍNDROME DE BURNOUT EN RESIDENTES DE PEDIATRÍA”. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO.
- DE LA CRUZ DE PAZ, E. (2013). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE ATENCIÓN HOSPITALARIA. Universidad de Valladolid.
- Muños Osorio , Y. A., Osorio Moreno , D. M., Robles Díaz , E. P., & Romero Ferreira , Y. E. (2014). TESIS SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE REFERENCIA IBAGUÉ 2014 . UNIVERSIDAD DEL TOLIMA, MEXICO.

Revistas

- Atance Martínez , J. C., & Hernández , M. (19 de MAYO de 2004). SCIELO. Obtenido de Revista Española de Salud Pública: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000300008
- Atslyaya. (2001,). Industrial Data Revistas de Investigacion. Obtenido de Revistas Investigacion: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- Delgado Suarez , J. (2017). Agotamiento psicológico: A veces no se cae por debilidad, sino por haber sido demasiado fuertes. RINCON DE LA PSICOLOGIA .
- López Elizalde, C. (2004). Síndrome de burnout . Revista Mexicana de Anestesiología, S132.
- Burgos Moreno , M., & Paravic Klijn, T. (15 de 01 de 2009). Enfermería como profesión. Obtenido de http://bvs.sld.cu/revistas/enf/vol25_1-2_09/enf101_209.htm
- Segura, O. (2014). Revista Biomedica. Obtenido de Revista Biomedica: <https://www.revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/2315/2594>
- Vega, N. V., Sanabria, A., Domínguez, L. C., Osorio, C., & Bejarano, M. (2009). Síndrome de desgaste profesional. Revista Colombiana de Cirugia .
- López, V. F. (12 de 02 de 2018). webconsultas Revista de Salud y Bienestar. Obtenido de <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/insatisfaccion-11815>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (Marzo de 2015). SCIELO. Obtenido de Medicina Legal de Costa Rica: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext&tlng=en

E grafias

- Arias, H. (5 de Julio de 2015). Helena ariaspsicología. Obtenido de helenaaariaspsicologa: <http://helenaaariaspsicologa.com/estres-laboral-vacaciones/>
- Carrillo , R., Gómez Hernández , K., & Espinoza de los Montes Estrada , I. (Diciembre de 2012). Medigraphic. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- de la Rosa, J. (21 de OCTUBRE de 2016). GENT SIDE. Obtenido de GENT SIDE : http://www.esgentside.com/estres-laboral/estres-laboral-sintomas-definicion-soluciones-y-tratamiento_art8473.html
- Educación, P. (30 de 06 de 2010). mailxmail. Obtenido de mailxmail: <http://www.mailxmail.com/curso-enfermeria-profesional-tecnicas-fundamentos/enfermeria-profesional-definicion-papel-profesional>
- Echeverría, B. (2 de Febrero de 2016). CogniFit Salud, Cerebro y Neurociencia . Obtenido de CogniFit: <https://blog.cognifit.com/es/que-es-el-estres-tipos-y-sintomas-de-estres/>
- Garcia , A. (13 de 02 de 2012). UACH. Obtenido de http://fen.uach.mx/oferta_academica/2012/02/13/quien_es_un_profesional/
- Garcia Allen, J. (2018). Fatiga emocional: estrategias para afrontarla y superarla. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/clinica/fatiga-emocional>
- Gil Monte , P. (Agosto de 2003). ResearchGate.net. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria
- Gutiérrez Aceves, G. A., Celis López , M. Á., Moreno Jiménez , S., Farias Serratos, F., & Suárez Campos, J. d. (2006). Medigraphic Artemisa . Obtenido de Medigraphi: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Marín Muñoz , A. M., & Usma Díaz, L. M. (2012). Bdigital. Obtenido de Bdigital: http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1654/2/Estres_personal_salud.pdf
- Mina, D. (25 de 02 de 2015). Enfermeriaesmer2015. Obtenido de <http://enfermeriaesmer2015.blogspot.com/>
- Rodríguez González , R. (2 de Mayo de 2002). Psicopediahoy. Obtenido de <http://psicopediahoy.com/estres-laboral-caracteristicas-afrontamiento/>
- Thomaé, M. N., Ayala, E. A., & Sphan, M. S. (Enero de 2006). Anestesiologia/files. Obtenido de <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>

- Vorvick, L. (9 de Marzo de 2016). Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. Obtenido de MedlinePlus: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

Anexo

EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)

Jesús Felipe Uribe Prado



Manual Moderno®

Dr. Carlos Ramírez Monterrosa
Decano de la Facultad de Psicología
Universidad Mariano Gálvez

Solicito por este medio la autorización de mi investigación de Tesis, así mismo la asignación de un asesor para la ejecución de mi estudio:

Nombre:	Anna Guadalupe Larios Aguilar
Carnet:	3008-14-13215
Correo electrónico	<u>anna_larios_91@hotmail.com</u>
Sede:	Escuintla. Licenciatura en Psicología Clínica
Profesor	Licenciado. Francisco Escobar
Tema:	Desgaste Profesional
Título de tesis	Estudio comparativo del Desgaste Profesional: : Agotamiento, Despersonalización e Insatisfacción en el Profesional De Enfermería en Hombres y Mujeres
Propósito que persigue	Determinar el desgaste profesional en el profesional de enfermería hombre y mujeres.
Hipótesis Principal	Hi Existe una diferencia estadísticamente significativa al 0.05% en cuanto al agotamiento en enfermeras.
Variables:	Dependientes: Desgaste Profesional Independientes: Profesional de Enfermería
Muestra	25 Enfermeras Profesionales 25 Enfermeros Profesionales 22 a 40 años de edad
Perfil del Instrumento	Nombre: test de EDO "Escala de Desgaste Ocupacional" Autor: Jesús Felipe Uribe Prado Propósito de la Prueba: Medir el nivel de desgaste Profesional principalmente el agotamiento, despersonalización e insatisfacción.
Tipo de Investigación	Descriptivo Comparativo
Procedimiento Estadístico	t de Student.

Lugar y Fecha: Escuintla Noviembre 2018

VoBo _____
Dr. Edgar Vásquez Trujillo
Secretario Académico

VoBo _____
Dr. Carlos Ramírez Monterrosa
Decano Facultad de Psicología