

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE ESMERALDAS



ESCUELA DE ENFERMERÍA

TESIS DE GRADO

**DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
VOLUNTARIOS DE JUNTA PROVINCIAL DE ESMERALDAS DE
CRUZ ROJA ECUATORIANA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA:

HERNÁNDEZ VELA DAYRA CECIBEL

ASESORA DE TESIS

LICDA. PINEDA CAICEDO ANDREA

ESMERALDAS, 2016

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de Tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de PUCESE, previo a la obtención del título de licenciada en Enfermería.

PRESIDENTE TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

LECTOR 1

LECTOR 2

DIRECTORA DE LA ESCUELA

DIRECTOR DE TESIS

ESMERALDAS, SEPTIEMBRE 2016

AUTORÍA

Yo, **DAYRA CECIBEL HERNÁNDEZ VELA**, con CI: 0803042019, declaro que la presente investigación enmarcada en el actual trabajo de tesis es absolutamente original autentica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica de la autor/a y de la PUCESE

Dayra Cecibel Hernández Vela
CI. 0803042019

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación se lo agradezco a DIOS por haberme dado la vida, por estar conmigo en cada paso que doy, siendo mi fortaleza para culminar mi carrera y llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre ANA VELA por ser un pilar fundamental en mi vida, por inculcarme valores que me hacen ser una mejor persona y sobre todo por darme su apoyo incondicional en todo momento. De la misma manera quiero agradecer a mis hermanos SONIA, MERCEDES, ANA, ANGEL, RAMON, Porque a pesar de la distancia siempre están dispuestos a escucharme y ayudarme en cada momento.

A mi novio XAVIER por darme su apoyo en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir conmigo mis alegrías y fracasos.

A mi amiga KARIDI por estar conmigo en momentos de alegrías y tristezas, por tener siempre una palabra de aliento y de motivación para no desistir de mi carrera.

A mi asesora de tesis Lcda. ANDREA PINEDA quien con sus conocimientos, paciencia ha logrado pueda terminar con esta etapa de mi formación profesional.

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico con todo mi amor infinito a DIOS padre celestial por darme la vida, por estar siempre conmigo dándome fuerzas para continuar y no desmayar en los problemas que se me presentan, enseñándome a encarar las adversidades y no desmayar en el intento. A la VIRGEN MARÍA por ser luz y guía en mi camino y por haberme ayudado a tomar una de las mejores decisiones para escoger esta carrea.

A mi madre ANA VELA quien es el ser que más amo con toda mi alma, por apoyarme en todos los aspectos para culminar con esta esta etapa de mi formación profesional.

ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	i
AUTORÍA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
MATERIALES Y MÉTODOS	8
RESULTADOS	12
DISCUSIÓN	17
CONCLUSIONES	20
RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
ANEXOS	

RESUMEN

DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN VOLUNTARIOS DE JUNTA PROVINCIAL DE ESMERALDAS DE CRUZ ROJA ECUATORIANA

La presente investigación se empleó para determinar el grado de afectación del síndrome de Burnout en Voluntarios de la Junta provincial de Cruz Roja Esmeraldas. Para ello se utilizó un estudio descriptivo y cuantitativo puesto que se analizaron y detallaron las variables de estudio, de igual manera se utilizó el cuestionario de (Cristhina Maslach) que consta de 22 ítems las mismas que se dividen en dimensiones que son: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Con este cuestionario se pudo determinar un alto nivel de estrés puesto que el 60% presentó agotamiento emocional, en la dimensión de despersonalización se obtuvo 54%, sin embargo resultó un porcentaje bajo del 20% en la falta de realización personal. A esto se asocia los factores de riesgo personales como la edad, el género, las relaciones familiares, estado civil y los factores laborales como la antigüedad laboral. Por tal motivo el grado de afectación del síndrome de Burnout en Voluntarios de Cruz Roja de Esmeraldas es de un nivel alto, la aparición de este constituye una verdadera amenaza no solo para los voluntarios sino también para la junta Provincial de Cruz Roja puesto que de ellos depende el servicio que se le presta a la población, debido a que los voluntarios son la espina dorsal de esta institución.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización, falta de realización personal, voluntarios.

ABSTRACT

DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN VOLUNTARIOS DE JUNTA PROVINCIAL DE ESMERALDAS DE CRUZ ROJA ECUATORIANA

This research was just to determine the degree of involvement of the Burnout syndrome Volunteer Board of Esmeraldas provincial Red Cross. A descriptive and quantitative study was used as analyzed and detailed study variables, just as the questionnaire (Cristhina Maslach) consisting of 22 items the same which are divided into dimensions that are used: emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment. With this survey it was determined a high level of stress since 60% present emotional exhaustion, depersonalization in the dimension of 54% was obtained, however it turned out a low percentage of 20% in the lack of personal fulfillment. To this personal risk factors such as age, gender, family relationships, marital status and occupational factors such as seniority it is associated. Therefore the degree of involvement of the Burnout syndrome in Red Cross volunteers Esmeraldas is of a high standard, the appearance of this constitutes a real threat not only volunteers but also to the Provincial Board of Red Cross because of them It depends on the service that is rendered to the population, because the volunteers are the backbone of this institution.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment, volunteers

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional y más recientemente como síndrome de quemarse por el trabajo. Fue considerado en el año 2000 por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como riesgo laboral.

El Síndrome de Burnout fue descrito por Herbert Freuderberger (1987) que trabajó como psiquiatra voluntario de una clínica en Nueva York para toxicómanos. Hacia el año de empezar a trabajar, observó que la mayoría de los voluntarios sufrían una progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión. Freuderberger (1987) describió como estas personas se vuelven menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas. Para describir este patrón conductual homogéneo Freuderberger (1987) eligió a palabra “Burnout”. Cristina Maslach (1988) estudiaba las respuestas emocionales de los empleados de profesiones de ayuda a personas. Maslach (1988) eligió el mismo término para describir los altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización, y una reducida realización personal. En la actualidad el síndrome de Burnout es considerado como un problema de salud pública debido a que repercute negativamente en la sociedad moderna Álvarez (2010). De acuerdo a investigaciones realizadas por los autores Borda & Navarro (2008) las poblaciones que están siendo más propensa a sufrir de este síndrome son los individuos que mayor parte de su jornada laboral la realizan compartiendo con otras personas entre ellos podemos mencionar a docentes, profesionales sanitarios, recepcionistas, cajeros de entidades bancarias o comerciales, policías o militares.

Dimensiones Del Síndrome De Burnout.

Según los autores “Cristina Maslach” y Jackson (1987). Este síndrome se caracteriza por tres componentes esenciales: Agotamiento emocional, Cinismo o Despersonalización y baja o falta de realización personal.

Agotamiento Emocional.- El agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome, y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional, y de haber agotado los recursos emocionales. Presenta síntomas como pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, fatiga, desgaste y sentimientos de estar al límite. Olivares (2009). El cansancio emocional, se expresa en una vaga sensación de “no poder dar más de sí mismo” a los beneficiarios de su profesión. Para Maslach, (2009), es la respuesta de la persona al trabajo; el cansancio emocional muestra la correlación positiva esperada entre las demandas que el trabajo impone y los problemas de salud relacionados con el estrés. Esta dimensión es lo que hace que el trabajador se comprometa en actividades que le permiten distanciarse de su trabajo emocionalmente y cognitivamente.

Cinismo o Despersonalización.- El cinismo se refiere a una serie de actitudes de aspecto pesimista y/o negativo que surgen para protegerse del agotamiento emocional. Por ejemplo, un distanciamiento de los compañeros de trabajo y de los clientes o pacientes, lo que motiva una deshumanización de las relaciones, un desprecio cínico del entorno y la tendencia a culpar a los demás de las propias frustraciones laborales. Basset, I., Estevez, Granados, G., López., J. (2012)

El cinismo se manifiesta como un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, con un distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo de los mismos Díaz (2004). De acuerdo con Maslach (2009). Las dimensiones de cinismo y agotamiento emocional surgen de la presencia de sobrecarga laboral y conflictos personales.

Falta de Realización Personal.- Por último el profesional puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, dando lugar a sentimientos de inadecuación profesional, con tendencia a la autoevaluación negativa y a estar insatisfecho con sus logros profesionales, aunque en algunos casos puede surtir el efecto contrario una sensación de omnipotencia y de incremento de capacidades, esfuerzos, intereses y dedicación al trabajo y a los demás. Todd y Jonson, (2006)

Según (2010) La realización personal, implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima, ineffectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la propia realización del mismo; en definitiva implica respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo, típicas de

la depresión. De acuerdo con (Maslach, 2009) Es un sentimiento de ineficacia que surge de la falta de recursos para realizar el trabajo, por ejemplo carecer de información crítica, instrumentos, herramientas, o tiempo para desarrollar el trabajo.

Sintomatología.-Los síntomas que alertan del Burnout según el autor Fontana (2011) son la falta de ilusión o motivación por el trabajo, agotamiento físico y psíquico, bajo rendimiento laboral, ausentismo, sentimientos de frustración y descontento. Entre los signos físicos se puede encontrar el insomnio, taquicardia, hipertensión arterial, alteraciones gastrointestinales, cefalea entre otros. El mismo autor Fontana (2011) lo sistematiza en cuatro niveles clínicos.

Leve: quejas vagas, cansancio y dificultad para levantarse en la mañana.

Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia y negativismo.

Grave: automedicación por psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas.

Extremo: aislamiento muy marcado, colapso cuadros psiquiátricos y suicidio.

Proceso del Burnout propuesto por Olga Sebastián

Sebastián (2009) menciona que en el síndrome de burnout los elementos esenciales pueden presentarse en menor o mayor grado cuya aparición no es súbita, sino paulatina, con un incremento progresivo de severidad según la autora el proceso se puede describir en cuatro etapas:

- **Fase de Entusiasmo.**- Aparece en los primeros años del ejercicio de la profesión, periodo en que las expectativas laborales están idealizadas, provocando una sobre-identificación con los clientes. En esa etapa es cuando se produce una ruptura entre las expectativas individuales y la real.
- **Fase de Estancamiento.**- En esta fase es en que los sujetos empiezan abandonar las necesidades personales. El trabajador no siempre se siente recompensado o apreciado por sus superiores o clientes, puede dar lugar a un descenso de otras actividades interesantes y placenteras, aparecen los primeros síntomas (cefalea, aburrimiento)

- **Fase de Frustración.-** Constituye el núcleo central del síndrome de desgaste profesional, y se caracteriza por el cuestionamiento del valor del trabajo en sí mismo, existe un descenso de la motivación hacia los usuarios e incluso, en ocasiones, actitudes abiertamente negativas hacia los mismos, adoptando una actitud irritable y con poca adecuación a las tareas (se recobra la ilusión en nuevos proyectos, las motivaciones o cambios hacia un nuevo trabajo con mejores perspectivas).
- **Fase de Apatía.-** Finalmente, esta etapa, actúa como mecanismo de defensa, en la que aparece una gradual indiferencia y falta de interés frente al daño emocional ocasionado por la sensación constante de frustración profesional. Se establece un sentimiento de vacío que se puede expresar como distanciamiento emocional, desprecio, y cinismo hacia los usuarios o clientes. Comienza el ausentismo laboral.

Según Slipak (2010) la exposición a situaciones generadoras de estrés puede ocasionar una serie de consecuencias y efectos negativos, los principales podemos mencionar:

- **A nivel del sistema motor:** Hablar rápido, temblor, tartamudeo, falta de apetito, bostezos.
- **A nivel del sistema cognitivo:** Preocupación, baja concentración, mal humor.
- **Trastornos respiratorios:** Asma
- **Trastornos cardiovasculares:** Hipertensión arterial
- **Trastornos psicopatológicos:** Ansiedad, depresión, insomnio, trastornos de personalidad.
- **Trastornos dermatológicos:** Prurito, sudoración excesiva,
- **Trastornos sexuales:** Impotencia, eyaculación precoz, alteraciones de la libido.

Profesionales En Riesgo

Maslach y Jackson (2009). Explica que cuando más intensas son las relaciones interpersonales con los usuarios de los servicios, mayores es el riesgo de padecer el síndrome. Heifetz y Bersani (2011) Afecta principalmente a las profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás. El síndrome se localiza sobre todo en docentes, trabajadores sociales, profesionales de la salud, militares. También afecta a otras profesiones como empresarios altos directivos o empleos rutinarios y monótonos.

Factores de Riesgo Asociados al Síndrome de Burnout

Edad.- (En relación con la experiencia) aunque no parece influir con la relación del síndrome, se considera que puede existir algún periodo de sensibilización debido a que habría algunos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a este, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana. Moreno (2012)

Género.- De acuerdo al género serían principalmente las mujeres, el grupo más vulnerable quizá por la doble carga de trabajo que conlleva a la práctica profesional y la tarea familiar. Martín (2012)

Estado Civil.- Las personas solteras tienen, mayor agotamiento emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables Moreno (2012)

Número de hijos.- La existencia o no de hijos hacen que las personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables y la implicación con la familia y los hijos hacen que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar. Díaz (2004).

Antigüedad laboral. - Sobre la antigüedad laboral y profesional tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el Síndrome manifestada en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los diez primeros años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el Síndrome Basset (2012) En el estudio realizado por los autores Dyrbye, Massie, (2010) se encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más desgaste profesional por el trabajo (Burnout) experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ellos siguen presentes.

OBJETIVOS:

Objetivo General

- ✓ Determinar el grado de afectación del síndrome de Burnout en Voluntarios de la Junta Provincial de Cruz Roja Esmeraldas.

Objetivos Específicos

- ✓ Conocer los factores de riesgos personales y laborales que predisponen al síndrome de Burnout.
- ✓ Medir el nivel del síndrome de Burnout en voluntarios de Cruz Roja Esmeraldas.
- ✓ Establecer una guía que permita disminuir la predisposición a los problemas reales y potenciales del síndrome de Burnout.

Marco Legal Ecuatoriano:

El ministerio de Salud Pública del Ecuador implementa una política de priorización para el diseño y ejecución de políticas públicas que den como resultado una mejor salud de la población, tiene por finalidad mejorar el nivel de salud y vida de la población ecuatoriana y hacer efectivo el derecho de la salud.

Art 42.- el estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables, en lo familiar laboral y comunitario y la posibilidad de acceso permanente e interrumpido a servicios de salud conforme a los principios de equidad, universalidad, calidad y eficiencia.

Art 43.- los programas y acciones de salud públicas serán gratuitos para todos los servicios públicos de atención médica, lo serán para las personas que lo necesiten. Por ningún motivo se negará la atención en los establecimientos públicos o privados.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio

Descriptivo. - se utilizó este tipo de estudio, porque se determinó el grado afectación del síndrome de Burnout describiendo de las variables establecidas para el estudio, tanto variable dependiente como independiente.

Cuantitativo. - Este estudio es cuantitativo puesto que se emplearon técnicas estandarizadas cuantitativas, para medir el grado de afectación al síndrome de Burnout en los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja Esmeraldas.

Descripción del Lugar de Estudio. La Junta cantonal de Cruz Roja de Esmeraldas, fue creada el 25 de junio de 1924 desde entonces estuvo ubicada en las calles Mejía y Malecón. Tuvo sus inicios con programas de socorro y sus voluntarios realizaban actividad social con uno de sus programas que se llamaba “gotas de leche”. En el año de 1980 se logró gestionar el edificio en las calles Simón Plata Torres y Venezuela en donde está ubicada actualmente. Al momento está organizado por una presidenta Provincial, la Lcda. María Teresa Torres.

Está organizada por medio de programas operativos los cuales son: el programa de juventud, gestión de riesgos, principios y valores, salud comunitaria, socorro. Para llevar a cabo dichos programas es en donde se suman los voluntarios.

Todas las actividades que realiza el voluntariado están basadas en un POA (Plan Operativo Anual) donde se enmarcan dichas actividades a realizar durante el periodo de un año, lo cual corresponde a estrategia nacional de la Cruz Roja Ecuatoriana.

Los servicios que presta Cruz Roja en Esmeraldas son: laboratorio, examen general, donación voluntaria de sangre, servicio de ambulancia y curso de primeros auxilios.

La junta cantonal de Cruz Roja trabaja para aliviar y prevenir el sufrimiento humano desde las comunidades, promoviendo el bienestar y la dignidad en la diversidad a través del desarrollo sostenido de su voluntariado.

El voluntariado es el alma de Cruz Roja desde su creación, los voluntarios constituyen la espina dorsal de todas las actividades de esta institución ayudando y brindando asistencia a personas que lo necesiten.

Al momento los voluntarios de Cruz Roja Esmeraldas se encuentran trabajando dando respuesta en sitios afectados por el sismo ocurrido el pasado 16 de abril.

Población:

Constituida por todos los Voluntarios de la junta Cantonal de Cruz Roja Esmeraldas, compuesta por 40 voluntarios, los cuales se reúnen los miércoles y sábados, que están dispuestos a ayudar cuando la situación lo amerite.

Muestra:

La muestra para esta investigación está constituida por 15 voluntarios, los cuales aceptaron participar del estudio y reunieron todos aspectos de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Ser voluntario activo de Junta provincial de Cruz Roja Esmeraldas.
- Motivación para participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- No desear participar en el estudio
- La población que tenga inconvenientes en responder las encuestas, se omitirá su participación, si está motivado se le leerán los ítems.

Técnica De Recolección De Datos

Encuestas. - Fue dirigida a los voluntarios la cual consto de 10 preguntas opcionales. Por medio de esta técnica se obtuvo información veraz y confiable la cual nos permitió conocer los factores de riesgo personal y laboral que predisponen a los voluntarios al síndrome de burnout.

Cuestionario. - Un cuestionario según Ramón T, J (2000 pág.172) es “todo documento utilizado con el fin de obtener información de los objetos estudiados”.

Por otra parte, Hernández S, R (2002 pág. 391) Nos manifiesta que” un cuestionario es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”

Este cuestionario que se aplicó en los voluntarios de Cruz Roja Esmeraldas es de la psicóloga “Cristhina Maslach” (2010) aprobado mundialmente. Este tiene una fiabilidad de 0.9% puesto que los resultados son cercanos a la realidad. Los Ítems son sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia las personas que atiende. Está conformado por 22 preguntas y se subdivide en tres sub-escalas.

- **Subescala Agotamiento Emocional:** Corresponde a preguntas que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Se obtiene sumando las preguntas; 1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16 y 20
- **Subescala Despersonalización:** Constituida por 5 ítems que valoran el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Se obtiene sumando las preguntas; 5,10, 11, 15, 22
- **Subescalas de Baja Realización Personal:** corresponden preguntas que evalúan los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo, se obtiene sumando los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, y 21.

Para conocer el grado de estrés que tiene los voluntarios de Cruz Roja Esmeraldas se llevó a cabo la siguiente escala de medición estipulada por la autora “Cristhina Maslach”

CRITERIOS	BAJO	INTERMEDIO	ALTO
Agotamiento Emocional	-16	17-27	Sup.28
Despersonalización	-5	6 -10	Sup.11
Falta de realización personal	Mas 40	34 -39	Inf.33

Procedimiento

Para la ejecución de la investigación, se realizó la documentación pertinente, que permitió la autorización por parte de la escuela de Enfermería, dirigida a la Junta Provincial De Cruz Roja en Esmeraldas. El llenado del cuestionario y las encuestas, se realizó de forma anónima y voluntaria, estimando un tiempo de 20 minutos aproximadamente.

Plan de Tabulación y Análisis de Datos

Toda la información recolectada se procesó por medio de una base de datos la cual será elaborada en Excel 2010 de Windows. Se representaran en gráficos y tablas de tal manera que facilite una mayor comprensión.

VARIABLES

Independiente:

- Síndrome De Burnout, representado en cualquiera de las dimensiones:
 - ✓ Agotamiento Emocional
 - ✓ Despersonalización.
 - ✓ Falta de realización.

Dependiente:

- Factores sociodemográficos de riesgo

RESULTADOS

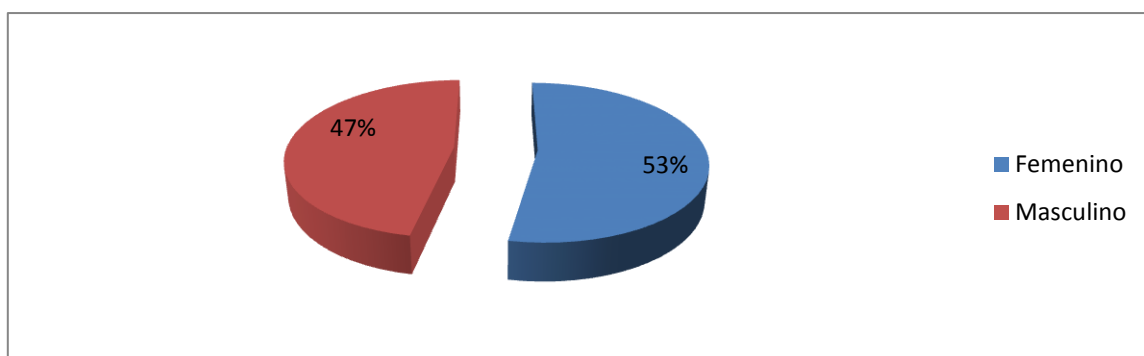


FIGURA # 1.- Distribución Porcentual de Voluntarios de acuerdo al Género

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería

Se evidenció que existe una mayor participación femenina con un porcentaje del 53% la cual es más propensa al síndrome de Burnout, no solo por el lugar de trabajo, sino por la cantidad de tareas que cumple como madre esposa, estudiante y voluntaria y el restante es de género masculino con 47% .

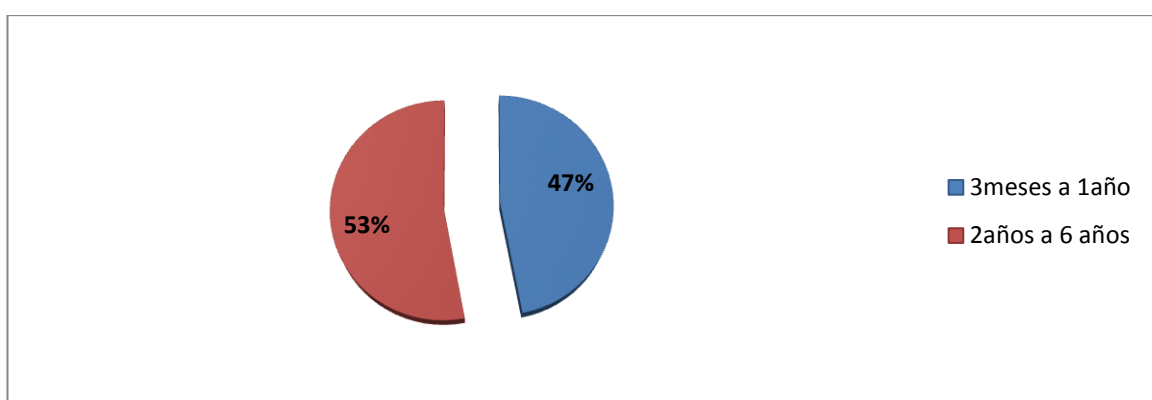


FIGURA #2.- Distribución Porcentual De Voluntarios de acuerdo al Tiempo de pertenecer a la Junta

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de Junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández, egresada de la Escuela de Enfermería

En relación al tiempo que tienen los Voluntarios en Cruz Roja se constató que un 53% de los mismos tiene de 2 años a 6 años en esta institución, con esto se refleja que están propensos a padecer de este síndrome puesto que este suele aparecer cuando el individuo está en los primeros años del ejercicio de la profesión.

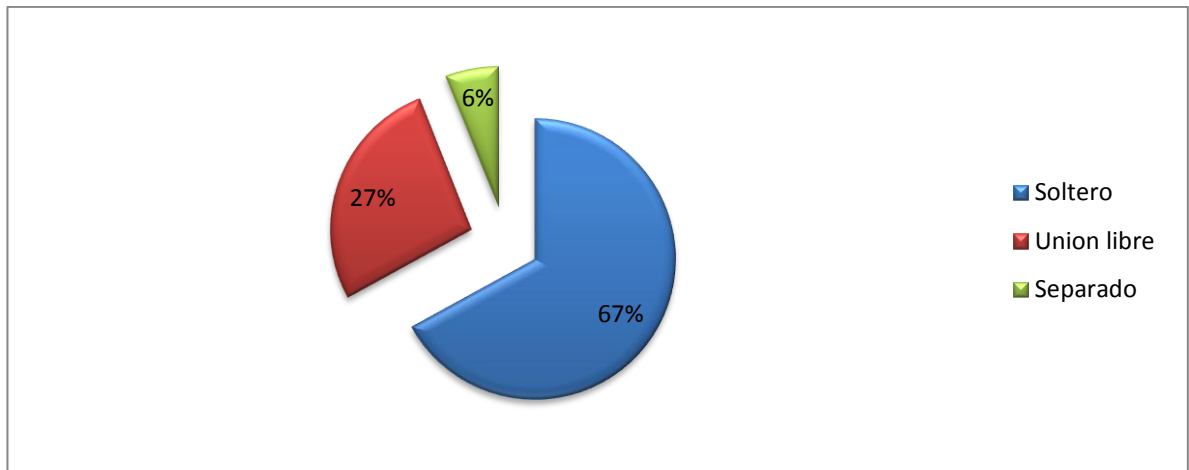


FIGURA # 3: Distribución Porcentual de acuerdo al Estado Civil.

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería.

En cuanto al estado civil refleja que el más elevado es el de solteros/as con un 67% los cuales nos indica un factores predisponente para el síndrome de Burnout puesto que las personas solteras tienen mayor agotamiento emocional. Luego nos refleja el 17% de las personas en unión libre y un 6% está separado.

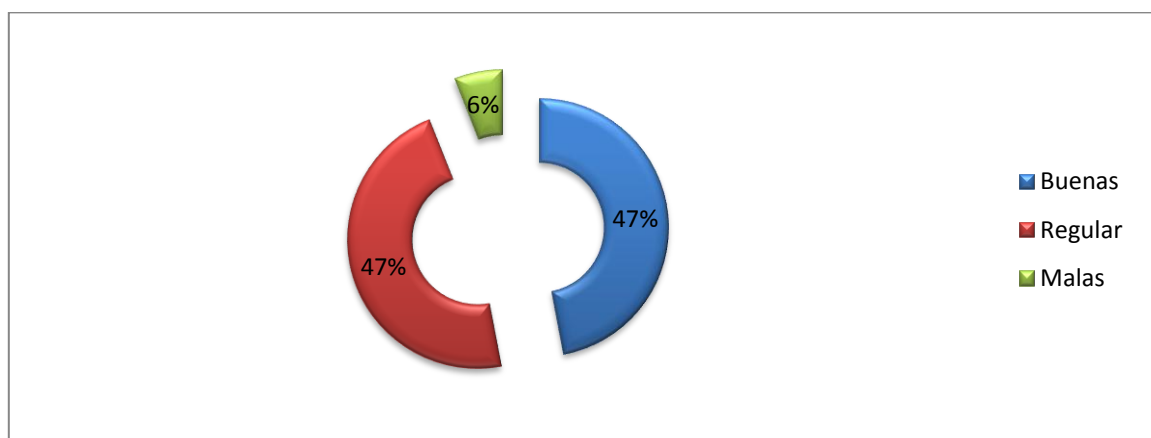


Figura 4: Distribución Porcentual de acuerdo a las relaciones familiares.

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería

De acuerdo a las relaciones familiares se puede constatar una igualdad de porcentajes con el 47% tanto para las relaciones regulares y para las buenas relaciones de los voluntarios con la familia, lo cual permite si las relaciones son regulares no poder contar lo suficiente con la familia para afrontar un problema, si las relaciones son buenas se puede sobrellevar dichos problemas.

Determinación Del Síndrome De Burnout

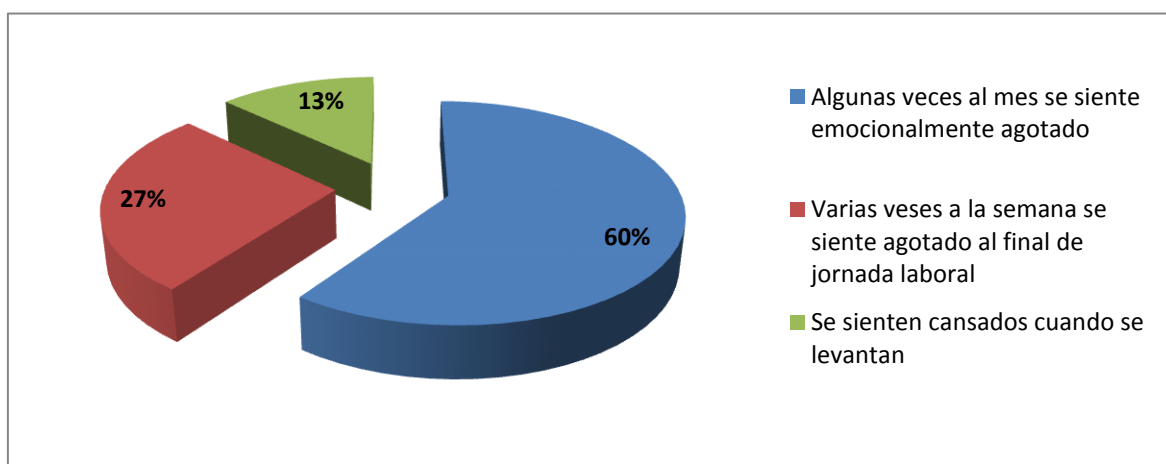


FIGURA #5: Distribución Porcentual de acuerdo a la dimensión de agotamiento emocional

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería

Con respecto a esta escala se evidencia el 60% de los encuestados los cuales manifestaron algunas veces al mes se encontraban emocionalmente agotados, 27% indicó que varias veces a la semana se sentían agotados al final de la jornada de trabajo. Sin embargo un 13% de los participantes una vez al mes o menos se sentían cansados cuando se levantaban por las mañanas.

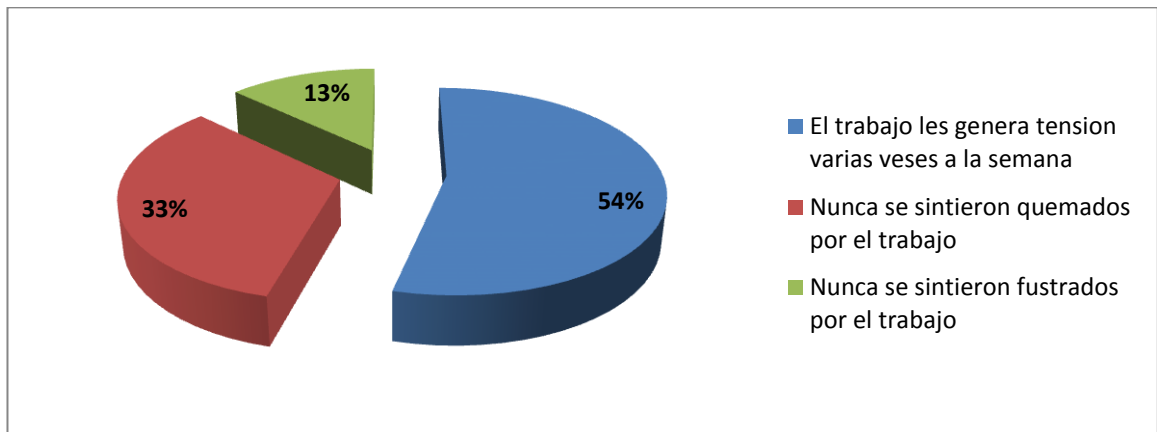
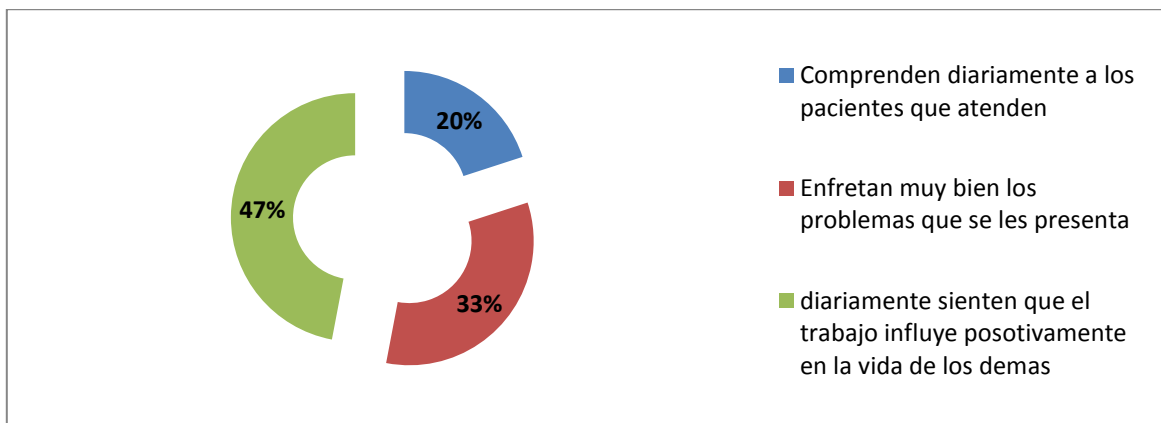


Figura # 6: Distribucion porcentual de acuerdo a la dimension de despersonalizacion.

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería

Para la despersonalización también se encontró un riesgo alto con el 54% de los cuales manifestaron que dicho trabajo les genera tensión varias veces a la semana, un 33% manifestó que nunca se sintieron quemados por el trabajo, el otro 13% indicó que nunca se sintieron frustrados por el trabajo.



Fuente # 7: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la escuela de Enfermería

Con relación a la escala de Baja realización personal la prevalencia es baja con el 47% que manifiesta que diariamente sienten que el trabajo influye positivamente en la vida de los

demás, el 33% señala que enfrentan muy bien los problemas que se les presentan y un 20% comprende diariamente a los pacientes que atienden.

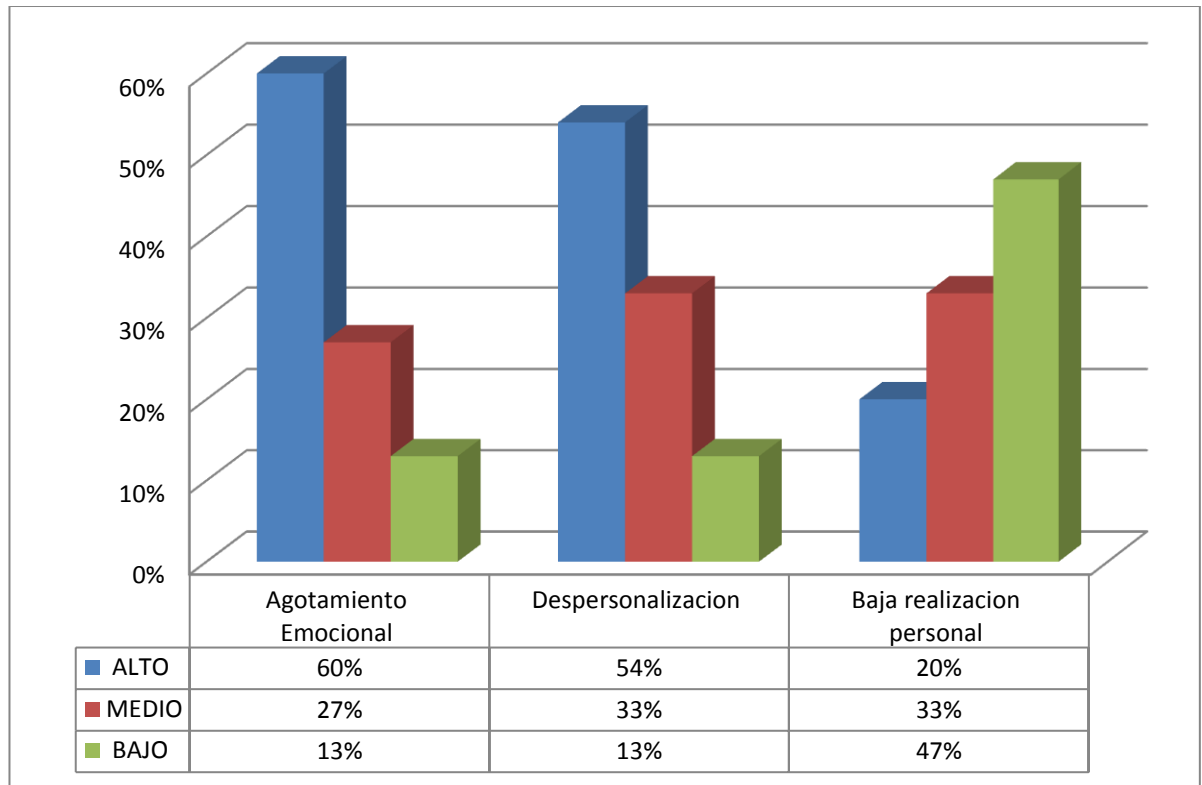


Figura #8: Distribución porcentual de acuerdo a puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones o escalas del Síndrome de Burnout.

Fuente: Encuestas aplicada a los voluntarios de junta Provincial de Cruz Roja/ Esmeraldas 2016.

Responsable: Dayra Hernández egresada de la Escuela de Enfermería

Una vez aplicada la escala para medir el síndrome de Burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento emocional con un 60% de los voluntarios. Para la dimensión de despersonalización con un 54% lo cual representa un nivel alto en dicha escala, lo mismo no ocurre con la última escala ya que esta el 47% es de nivel bajo. Lo que se puede deducir que tienen un alto grado de agotamiento emocional y despersonalización y la falta de realización personal es de un nivel bajo.

DISCUSIÓN

El estrés se ha convertido en una patología que afecta a la sociedad moderna. Según Martínez Selva (2004) El síndrome de Burnout, aparece como consecuencia del estrés laboral crónico. El síndrome de Burnout es una enfermedad moderna que empezó a ser estudiada a mediados de la década de los setenta como estrés crónico. También es llamada Síndrome de desgaste profesional Estévez (2012). Es un padecimiento que se caracteriza por la presencia de una respuesta orgánica prolongada frente a factores estresantes de tipo emocional e interpersonal que ocurren como consecuencia del trabajo. Es importante mencionar que la Organización Mundial de Salud (OMS) no tipificó la enfermedad como tal, sino que para el año 2000 la encuadra en la categoría de agotamiento y problemas laborales. Maslach (2009) Nos indica que para determinar este síndrome se consta de tres escalas las cuales son agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal, estas son valoradas mediante un cuestionario de 22 ítems. Se requiere de mucha importancia para tocar este tema puesto que no solo afecta en la salud sino que también tiene repercusiones psicosomáticas, conductuales, emocionales, familiares y sociales y además puede ser motivo de bajo rendimiento en el trabajo. En relación a los factores de riesgo por los cuales están propensos a tener el síndrome de Burnout se obtuvo que el 53% tienen como voluntarios de esta institución 2 años en adelante siendo así que el síndrome hace su aparición en los primeros años de la profesión puesto que aquí en muchas ocasiones no cumple con las expectativas esperada.

En relación al género se evidenció que existe una mayor participación femenina con un porcentaje del 53% la cual es más propensa a padecer de este síndrome, no solo por el lugar de trabajo, sino por la multiplicidad de roles que desempeña. Otro factor sociodemográfico de importancia es el estado civil que refleja a los solteros/as con un 67% los cuales nos indica un factores predisponente para el síndrome de Burnout puesto que las personas solteras tienen mayor agotamiento emocional y aún no están emocionalmente estables, de la misma manera tenemos otro factor influyente en cuanto a las relaciones familiares con el 47% tanto para las relaciones regulares y para las buenas relaciones de

los voluntarios con la familia, en las relaciones regulares los voluntarios no pueden contar lo suficiente con la familia para afrontar un problema que este atravesando, lo contrario sucede con las buenas relaciones ya que se puede sobrellevar dichos problemas.

Según la literatura mundial, se han encontrado altas prevalencias del síndrome de Burnout a nivel general, como lo han reportado en estudios realizados por Arana (2013) Castañeda (2013) Campos (2014), coincidentes con esta investigación donde se determinaron para el síndrome de burnout factores personales influyentes como el género, el estado civil, las relaciones familiares y en cuanto a los factores laborales influyentes tenemos la antigüedad laboral.

Una vez aplicada la escala para medir el síndrome de Burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento emocional con un 60% de los voluntarios. Para la dimensión de despersonalización con un 54% lo cual representa un nivel alto en dicha escala, lo mismo no ocurre con la última escala ya que esta el 47% es de nivel bajo. Lo que se puede deducir que tienen un alto grado de agotamiento emocional y despersonalización y la falta de realización personal es de un nivel bajo.

Para la dimensión de agotamiento emocional existen diferentes estudios que han reportado prevalencias entre el 31% y 53% como son los estudios de Aranda, (2003) y Campos (2014) prevalencias inferiores a las encontradas en esta investigación que determino un 60%, para la dimensión de despersonalización los estudios de Aranda(2003) y Campos(2014) determinaron prevalencias de 64.4% y las encontradas en esta investigación fue 54%, para la dimensión de baja realización personal, los estudios de Aranda(2003) y Campos(2014) reportaron prevalencias entre el 14.3% y 33% similares a esta investigación que determino un 20%.

La presencia del síndrome de Burnout influye en el desempeño familiar, y laboral puesto que afecta tanto el bienestar físico y mental de tal manera que esto les impide realizar las actividades con satisfacción. Cabe mencionar que la aparición de este síndrome, es en aquellos profesionales o personas que trabajan teniendo un contacto directo con otras personas como son los educadores, policías, recepcionistas, cajeros de entidades bancarias o comerciales, militares y profesionales sanitarios y en este caso con los voluntarios, debido a las diferentes actividades de contacto directo que realizan los voluntarios como

apoyo psicológico, rescate, atención pre hospitalaria, censo de familias, sensibilización y prevención de ITS (infecciones de transmisión sexual), evaluación de daños, restablecimiento de contacto con familiares, apoyo a refugiados, prevención de drogas, salud comunitaria.

Actualmente los voluntarios se encuentran realizando actividades encaminadas a colaborar con el terremoto sucedido el 16 de abril, siendo Esmeraldas unas de las localidades más afectadas. Aparte de estas actividades también realizan actividades propias, y tienen que asumir otras responsabilidades, es por ello que necesitan de mucha concentración, responsabilidad y un óptimo control mental y emocional para la realización de dichas actividades. Considerando que estos voluntarios están atravesando por una situación desfavorable ya que se puntuó en las dos dimensiones niveles elevados es necesario que se tome conciencia puesto que está en una enfermedad es silenciosa pero sus consecuencias son desastrosas tanto para su familia y para la institución. Es importante fortalecer el amor por la familia y por las actividades que se realizan en Cruz Roja como voluntarios, tomando en cuenta que las relaciones interpersonales con la familia favorecen estilos de vida saludables y constituye factores protectores para el desarrollo del síndrome de Burnout.

CONCLUSIONES

Según los objetivos, el análisis de datos e interpretación de los resultados se concluye que:

- El grado de afectación del síndrome de burnout en Voluntarios de Cruz Roja de Esmeraldas, es de un nivel alto ya que se puntuó en dos dimensiones niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización, la aparición del Síndrome de Burnout constituye una verdadera amenaza no solo para los voluntarios sino también para la junta Provincial de Cruz Roja puesto que de ellos depende el servicio que se le presta a la población, debido a que los voluntarios son la espina dorsal de esta institución.
- El Burnout se incrementa cada vez más dentro en los profesionales o personal que tiene contacto directo con las demás personas, pero sin duda tiene muchos factores que lo determinan entre ellos tenemos los factores personales no modificables tales como: el género, en el presente estudio el grupo más afectado son las mujeres, que es considerado un grupo más vulnerable debido a la doble carga de trabajo que conlleva a la práctica profesional y la tarea familiar. Otro factor personal de importancia es el estado civil puesto que los solteros/as tienen mayor agotamiento emocional y se considera que aún no están emocionalmente estables, de la misma manera tenemos otro factor personal influyente como es las relaciones familiares regulares estas personas son más propensas a contraer el síndrome puesto que no pueden contar lo suficiente con la familia para afrontar un problema que puedan atravesar.
- En cuanto a los factores laborales que influyen para la presencia de Burnout se detectó que un factor predisponente es la antigüedad laboral puesto que hay voluntarios que tienen de 2 años en adelante en esta institución, estos voluntarios resultan afectados debido a que el Síndrome de Burnout suele aparecer cuando el individuo está en los primeros años del ejercicio de la profesión.

RECOMENDACIONES

Según los resultados y conclusiones se hacen las siguientes recomendaciones:

- Educación y motivación a los voluntarios para mantener hábitos de trabajo más saludables y estilos de vida personal más sano.
- Evitar que las actividades o el trabajo se vuelva repetitivo y monótono. Implementando programas especiales para que los voluntarios puedan enfrentarse de manera más efectiva al estrés y así evitar sus potenciales efectos nocivos.
- Fortalecer la comunicación, las relaciones interpersonales con la familia puesto que la comunicación permitirá un ambiente más relajado a la hora de llevar a cabo sus actividades y en cuanto a las relaciones interpersonales con la familia constituye un factor protector para el desarrollo del síndrome de Burnout.
- Implementar la utilización de M.B.I (Maslach Burnout Inventory) en otras instituciones para la detección temprana del síndrome en otros profesionales.
- Planear y organizar con anticipación las actividades que vayan a realizar. Uno de los primeros pasos claves es llevar un planificador diario que mencione todas las citas, reuniones y cualquier otra cosa que tengan programado.
- Estimar un tiempo prudencial para realizar actividades de recreación como: visitas a la playa, dinámicas de grupo, terapias de relajación, caminatas, todo con el fin de crear un ambiente más saludable y fortalecer los lazos entre voluntarios lo cual facilite las actividades en el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceves, G.A (2006) Síndrome de Burnout. *Archivo de Neurociencias*, 11, 4, 305-509
- Aranda, C., Pando, M., Torres, T., Salazar, J., Franco, S. (2013). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout, México. *Anales de La Facultad de Medicina*, 66 (3), 225-231
- Álvarez, V., Prieto, B., Gonzales, C. (2010) síndrome de Burnout: oportunidad para aprender y reflexionar *semergen* 29. 2-3
- Basset, I., Estevez, R., Leal, M., Granados, G., López., J. (2012) estrés laboral: *terapia psicológica*, 32, 42-55
- Borda, M. Navarro, E., Aun, E., Bordejo, H., Racedo, K. Ruiz., J. 2008 (síndrome de Burnout en estudiantes de internado del hospital universidad del norte. *Salud Uninorte*, 23 1, 43-51
- Campos, L., Córdoba, Illera, D., Silva, J. (2014) prevalencia del síndrome de Burnout y sus principales factores de riesgo. *Revistas facultad de ciencias de la salud del Cauca* 45. 12-25
- Castañeda, E., García de Alba, J., (2013) prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgos *revista colombiana* 39 (1) 67-84
- Díaz, S. (2004). Comportamiento del síndrome de desgaste profesional en médicos que laboraron en Coopesalud R.L, de agosto a octubre de 2004. *Acta Médica Costarricense*, 49, 2.

Dyrbye, L. N., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S. J., Thomas, M. R., Moutier, C., Satele, D., Sloan, J. & Shanafelt, T. D. (2010). Relationship Between Burnout and Professional Conduct and Attitudes Among US Medical Students, *JAMA*, 304, 11, 1173-1180.

Estevez, M., Parraga, M., (2012) programa para reducir el síndrome de Burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios [tesis doctoral] Cáceres.

Fontana, S.A (2011) estudio preliminar de las propiedades psicosomáticas de la escala de desgaste emocional para estudiantes universitarios. *Revista argentina de ciencias de comportamiento*, 3(2), 44-48

Freudenberg, H (1987). The professional in the free clinic: news problems, new views, new views, new goals. En Bental, D. y Schwarts, J (Eds.): *the free clinic: A community approach to health care and drug abuse* (pp. 34-45). Beloit, WI: Stash Press

Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. *Revista Médica de Centroamérica*, 606, 195-201.

Heifetz, R., Bersani, N., (2011) Korczak, D., Huber, B. & Kister, C. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome, *GMS Health Technology Assessment*.

Herrera Sanchez, R. & Cassals Villa, M (2012). Algunos factores influyentes en la vida laboral, *Revista Cubana de enfermería*

León, M., Cantero, J., Pérez, M., (2011) Diferencias del rol desempeñado por la auto eficiencia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de psicología* 27(2) 5-18

Maslach, C., Jackson, S (1985). The role of sex and family variables in Burnout. *Sex Roles*, 12 (7-8), 837-851

Maslach C, Jackson (1988). Burnout in health professions: a social psychological analysis. In: Sanders GS, Suis J (eds.). *Social Psychology of Health and Illness*. London: Erlbaum; 1982, pp. 227-52

Maslach, C (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*. 32,37-4.

Maslach, C., Jackson, S (1987) MBI: Maslach Burnout Inventory.

Maslach, C. y Leiter, M. (2009). *The truth about burnout*. Jossey-bass Publisher San Francisco.

Martínez, S (2004) El síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual de la cuestión: Vivat academia.

Martin, M., Viñas, J., y Pérez J., (2012). Valoración del burnout en personal de enfermería. Comunicación presentada en el *I Congreso de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés*. Benidorn

Moreno, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicólogo: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24, 79-86

Montalván, F., Duran, M., Piu., G. y Borreani, C. (2000). El discurso mediático sobre el síndrome de burnout. *Revista del psicología del trabajo y de las organizaciones*. 2(16) 103-115.

Mikkeelsen, A., Ogaard, T. & Landsbergis, P (2005). The effects of new dimensions of new dimensions of psychological job demands and job control on active learning and occupational health. *Work & stress*, 19(2), 153-175

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD “factores de riesgo laboral”: foro mundial de la salud, Suiza-Ginebra. 2008. Suiza ORGANIZACIÓN

INTERNACIONAL DEL TRABAJO “Factores psicosociales del trabajo”, España-2009.

Olivares, V., Vera, A.,(2009). Prevalencia de Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout) en una muestra de profesiones que trabajan con personas discapacitadas en Chile. *Ciencia & trabajo*, 11 (32), 63-73.

Quinceno, J., Alpi, V., (2007) Burnout: síndrome de quemarse por el trabajo, *acta colombiana de psicología* 10, 117-125

Ramírez, M., y Zurita., R. (2011) “variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional” en *polis, revistas de la universidad bolivariana vol.9 n.25 pag. 537-553*

Rodríguez, J. (2010). Propuesta: Programa Intelectual de Autocuidado, *Enfermería* 31 2-7

Sebastián, O., Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E., y Mingote, J (2006) Nuevos planteamientos en la evolución del Burnout. La evolución específica del desgaste profesional médico: *Aten primaria* 38, 10 544-549.

Slipak, T., Romani, N., & Ashkar, K., burnout among physicians. *Libyan Journal of medicine*.

Victor, E., et al. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del “Maslach Burnout Inventory” (MBI). *Ciencia & trabajo*, 11(33), 160-167.

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	INSTRUMENTO
Síndrome de Burnout	Es un trastorno adaptivo crónico asociado a demandas y exigencias laborales, no reconocido por la persona, con sintomatología múltiple como el agotamiento, despersonalización y de realización personal	<p style="text-align: center;">Despersonalización</p> <p style="text-align: center;">Agotamiento Emocional</p> <p style="text-align: center;">Baja realización personal</p>	<p style="text-align: center;">D: 5, 10, 11, 15, 22.</p> <p style="text-align: center;">A.E: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20</p> <p style="text-align: center;">RP: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.</p>	<p style="text-align: center;">0 =NUNCA</p> <p style="text-align: center;">1=Pocas veces al año</p> <p style="text-align: center;">2=Una vez al mes o menos</p> <p style="text-align: center;">3=Algunas veces al mes</p> <p style="text-align: center;">4=Una vez a la semana</p> <p style="text-align: center;">5=Algunas veces a la semana</p> <p style="text-align: center;">6=Todos los días</p>	Test de Maslach

Elaborado por: Dayra Hernández

VARIABLE DEPENDIENTES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	INSTRUMENTO
Factores sociodemográficos de riesgo	Son circunstancias que van acompañadas de una elevada posibilidad de que se manifiesten diversas complicaciones	Características personales	Estado civil	Soltero/a Casado/a Viudo/a Divorciado/a Unión libre Separado/a	Encuesta
			Número de hijos	Ninguno 1 a 3 + 4 hijos	Encuesta
			Edad	16 a 25 años 26 a 33 años 34 a 41 años 42 a 55 años	Encuesta
			Sexo	Femenino Masculino	Encuesta
			Tipo de familia	Nuclear Extensa o consanguínea Monoparenteral	

			<p>Relación familiar</p> <p>Actividades familiares Recreativas</p> <p>Actividades realizadas Durante el tiempo libre</p> <p>Antigüedad como voluntario</p>	<p>hijos</p> <p>Rígida Sobreprotectora Centrada en los</p> <p>Inestable Estable</p> <p>Parque Compras Paseo Playa</p> <p>Televisión Paseo o viajes Compras Lectura Otras</p> <p>3 meses a 1 año 2 a 6 años 7 a 11 años 12 a 16 años 17 a 21 años + de 22</p>	
--	--	--	--	--	--

Elaborado por: Dayra Hernández

ANEXO 2. ENCUESTA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS



ESCUELA DE ENFERMERÍA

1. ¿Qué tiempo lleva Ud. como voluntario de cruz roja?

- 3 meses a 1 año () 2 a 6 años () 7 a 11 años ()
12 a 16 años () 17 a 21 años () + de 22 años ()

2.- ¿Cómo son sus relaciones interpersonales?

- Buenas ()
Regular ()
Malas ()

3.- ¿Qué género es Ud.?

- Masculino ()
Femenino ()

4.¿Cuál es su estado civil?

- Casado/a () Soltero/a () Unión libre ()
Divorciado/a () Viudo/a () Separado/a ()

5.- ¿Tiene Ud. Hijos?

- Ninguno ()
1 a 3 hijos ()
+ De 4 hijos ()

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	
4	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5	Creo que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7	Creo que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que trato de atender	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que he hecho más duro/a con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento muy enérgico/a en mi trabajo	
13	Me siento frustrado/a por mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender	
16	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18	Me siento estimulado/a después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22	Me parece que los beneficios de mi trabajo son culpables de alguno de mis problemas.	

GUÍA PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN VOLUNTARIOS DE CRUZ ROJA ESMERALDAS



GUIA PRACTICA PARA LA DISMINUCIÓN DE ESTRÉS.

¿Alguna vez te has preguntado si es posible encontrar paz y felicidad en un mundo lleno de aparente caos? Pues la respuesta es si.

En esta guia te ayudaremos con pasos sencillos como hacerlo.

EJERCITATE



Solo de 30 a 40 minutos 3 veces a la semana te ayuda a reducir la depresion y mejora el funcionamiento cognitivo. Tambien libera endorfinas, sustancias quimicas que desencadenan el conocimiento positivo.

COME BIEN



Toma un desayuno saludable. El desayuno es una de las comidas más importantes del día, por lo cual debe incluir avena frutas y verduras. Come tres comidas balanceadas al día. No omitir ninguna comida sin importar

Ocupado o estresado que estés, te ayudara a estabilizar tu rutina y te dará mas energía.

MEJORA TU HORARIO DE SUEÑO



El sueño es importante como para tener que reducirlo o sacrificarlo, mejorar tu horario de sueño contribuye en gran medida a reducir el estrés, puesto que no dormir lo suficiente afecta la memoria, el juicio y el humor. Todas las personas necesitan entre 7 y 9 horas de sueño al día para obtener una noche de sueño saludable.

PIENSA POSITIVO



Conviértete en un pensador positivo y disfruta más de tus interacciones diarias. Piensa todos los días en alrededor de 3 cosas pequeñas por las que estás agradecido; esto te ayudará a recordar todos los elementos positivos de tu vida.

RESPIRACIÓN

Inhala profundamente por la nariz durante seis segundos. Siente como el aliento se mueve a través de tu pecho. Cuando respires concéntrate solo en el movimiento del aire al entrar y salir de tu cuerpo. Exhala lentamente por la boca seis segundos, repite el ejercicio

RELAJATE

Realiza una actividad para relajarte por lo menos una hora cada día, especialmente en la mañana, y en la noche antes de acostarte. Has algo que disfrutes todos los días, por un corto tiempo, ya sea observar las estrellas. Dichas actividades te recordarán algunas de las cosas que te gustan hacer en la vida.

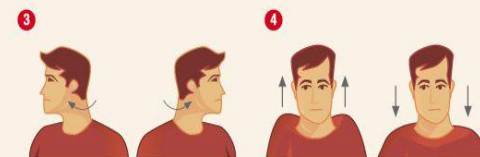


- Se recomienda hacer pausas o cambios de actividad periódicamente
- Aprovechar pausas para hacer ejercicios de estiramiento muscular y de relajación visual (parpadear, mirar a través de una ventana...).



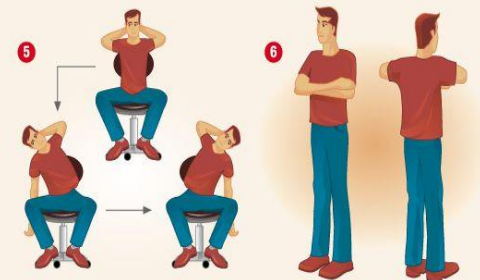
- Inclinarse lentamente la cabeza hacia atrás
- Bajar la barbilla hacia el pecho

- Inclinarse lateralmente la cabeza a derecha e izquierda



- Girar lentamente la cabeza a derecha e izquierda

- Subir los hombros con los brazos caídos a lo largo del cuerpo
- Bajar los hombros



- Manos en la nuca y espalda recta.
- Flexionar lateralmente la cintura y dejar caer los brazos derecho e izquierdo de forma alternativa.

- Brazos a la altura del pecho, con los codos flexionados y un antebrazo sobre el otro.
- Dirigir al máximo los codos hacia atrás.
- Vuelta a la posición de partida.

Elaborado por: Dayra Hernández

ANEXO 5.SUGERENCIA DE ACTIVIDADES

HORARIO	ACTIVIDADES	OBJETIVO	TIEMPO	PARTICIANTES
MIÉRCOLES	Dinámicas	Crear un ambiente agradable con el fin de que los participantes tengan más confianza con sus compañeros y con ellos mismos.	4 veces al mes	De 5 voluntarios en adelante
	Terapia de relajación	Permitir que los pensamientos positivos fluyan, de tal manera que puedan ser optimistas al realizar sus actividades	2 veces al mes	Voluntarios y trabajadores de la institución
SÁBADOS	Caminata	Relajar partes del cuerpo permitiendo la elasticidad de los músculos con el fin de evitar el sedentarismo.	1 vez cada 6 meses	Voluntarios asistentes
	Paseos de integración	Conocer un poco más de los demás compañeros y de los nuevos voluntarios que se integran.	1 vez al año	Todos los voluntarios y trabajadores de la institución

ANEXO 6. PRESUPUESTO

ITEM	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	TOTAL
GASTOS ADMINISTRATIVOS			
Matricula	1	149,23	149,23
Proyecto de grado	3 pagos	354,85	1.064,65
Impresión del titulo	1	12.00	12.00
SUBTOTAL			1.225,88
Movilización	20	1.50	30.00
Alimentación	30	3.00	90.00
MATERIALES DE OFICINA			
Resma de papel	4	4.00	16.00
Tintas para impresora	6	6.00	36.00
Carpetas	3	0.40	1.20
Cuaderno	1	4.00	4.00
Anillados	10	1.50	15.00
Sobre de manila	3	0.50	1.50
Esferos	5	2.00	10.00
Lápiz	2	0,50	1.00
Resaltador	2	2.00	4.00
Empastados	3	20.00	60.00
SUBTOTAL			148.70
RECURSOS TÉCNOLÓGICOS			
Flash memory	1	15.00	15.00
Adaptador de memoria	1	5.00	5.00
Internet	30	0.80	24.00
SUBTOTAL			44.00
TOTAL			1.538,58

Elaborado Por: Dayra Hernández

ANEXO7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

MESES	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del tema de tesis	■	■	■																									
Presentación del tema de tesis				■																								
Aprobación del tema					■	■	■	■																				
Elaboración del marco teórico									■	■																		
Reunión con la asesora y corrección del anteproyecto de tesis											■	■																
Exposición del anteproyecto													■															
Recolección de datos													■	■	■	■	■											
Tabulación y análisis de datos																	■	■	■	■	■							
Presentación del primer borrador y correcciones																					■							
Presentación del segundo borrador y correcciones																						■						
Presentación del tercer borrador																							■					
Revisión por lectores																							■					
Sustentación de tesis																										■		

ANEXO 8.

OF. N° 00042-EE-PUCESE

Magister
MARIA TERESA TORRES
Directora de la Junta Provincial
"Cruz Roja Esmeraldas"
Ciudad

Con un saludo cordial, La Escuela de Enfermería de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas queremos solicitarle autorización para el ingreso de la estudiante egresada Dayra Cecibel Hernández Vela a Cruz Roja Esmeraldas para desarrollar su investigación con el título "**Determinación del síndrome de burnout en voluntarios de la Junta Provincial de Esmeraldas de Cruz Roja Ecuatoriana**". Para lo cual requerirá datos estadísticos relacionados con el tema y aplicar las técnicas de recolección de datos.

Las fechas y horas de ingreso al centro serán coordinadas entre autoridades del centro y la Srta. estudiante.

Agradezco su aporte en este proceso.

Atentamente,



Mgt. Marilyn Vila Maffare
Directora Escuela



Escuela de
Enfermería



PUCESE
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Esmeraldas
Espejo y Subida a Santa Cruz
Casilla 08-01-0065
Telf: 2 726 613/ 2721 459
Fax:2726509 ext.114