



Síndrome de Burnout en fémininas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero-Abril 2019.

Burnout's syndrome in feminist of Sciences University Medical of Guantánamo. January - April 2019.

Fidel Sánchez García,¹ Aracelis García Pérez,² Alejandro Javier Sánchez García.³

¹ Especialista de I Grado en Medicina General Integral. Profesor Asistente. Policlínico Universitario "Asdrúbal López Vázquez". Guantánamo. Cuba.

² Especialista de II Grado en Fisiología Normal y Patológica. Profesora Auxiliar. Máster en Educación Médica. Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Cuba

³ Estudiante de 6to año de la Carrera de Medicina. Alumno Ayudante de Oftalmología. Cuba.

Correspondencia: fsgarcia@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: El trabajo es fuente de bienestar, aunque en ocasiones provoca efectos negativos, que influyen en las condiciones internas del hombre, dando lugar a alteraciones emocionales, o de otra índole, que en ocasiones se manifiesta con síntomas y signos comunes de estrés laboral, o también conocido como Síndrome de Burnout. Objetivo: Caracterizar el comportamiento del estrés laboral en fémininas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo, en el período de enero- abril del 2019. Materiales y métodos: Se realizó un estudio observacional descriptivo-transversal, el universo estuvo conformado por 203 fémininas, se escogió una muestra de 70. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos y de procesamientos estadísticos. La encuesta aplicada, recogió datos generales, así como el cuestionario autoaplicado de Maslach, para medir estrés laboral. Resultados: El 50% de la muestra estuvo en el rango de 41 a 50 años de edad, seguido del grupo de 51 a 60, con 27.14%. Las fémininas de 21 a 30 años de servicios, fueron las más representativas con un 45.71%. Las de profesión médica y Licenciadas en Enfermería las mayormente representadas, con 42 y 15 mujeres respectivamente. El cansancio emocional constituyó la subescala evaluada de más alta puntuación (68.57%), sobre todo en las docentes. Conclusiones: Las médicas y licenciadas en enfermería, resultaron ser la población mayormente

representada; la subescala de cansancio emocional fue la de mayor puntaje, las técnicas docentes las que más manifestaron la misma.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, féminas, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

Introduction: Work is source of well-being, although at times you provoke negative effects, that they influence the man's internal conditions, causing emotional alterations, or of another nature, that at times you become manifest with symptoms and common signs of job stress, or also known as Burnout's Síndrome. Objective: Characterizing the Medical behavior of the job stress in féminas of Ciencias's University of Guantánamo, in the period of January April of 2019. Materials and methods: The descriptive transverse observacional, the universe was shaped for 203 féminas, accomplished a study itself a sign of 70 was chosen. They utilized theoretic methods, empiricists and of statistical processings. The applied opinion poll, you picked up general data, as well as Maslach's auto-diligent questionnaire, to measure job stress. Results: 50 % of the sign was in the range of 41 to 50 elderly years, followed of the group of 51 to 60, with 27,14 %. Women as a group of 21 to 30 years of services, the more representatives went with a 45,71 %. Give them medical profession and Licenciadas in Enfermería them largely represented, with 42 and 15 women respectively. The emotional fatigue constituted the sub-scale evaluated of higher punctuation (68,57 %), most of all in the teachers. Findings: Woman doctors and lawyers at infirmary, they turned out to be the population largely acted in someone's representation; The sub-scale of emotional fatigue matched give it bigger score, the teaching techniques them what else they manifested the same.

Key words: Burnout's syndrome, féminas, emotional fatigue, depersonalism, self-realization.

INTRODUCCIÓN

En ocasiones el ser humano modifica de manera desmedida su ritmo de vida, ante las grandes demandas físicas, mentales y emocionales, que el medio circundante le impone. Ante esta situación, aparecen respuestas consideradas como el conjunto de fuertes reacciones y estados emocionales tensos, de los cuales muchas veces no se puede salir, por los mecanismos fisiológicos habituales, todo lo cual se resume con la palabra **estrés**.^{1, 2}

Los orígenes del término estrés, son tan antiguos como la vida misma. El mismo tiene varios significados según el contexto; por ejemplo en la física y en la arquitectura (Cano 2002). Melgosa (1999, citado en Campos 2006) señala que estrés es un término adaptado al castellano que proviene de la voz inglesa "stress", palabra aparecida inicialmente como "distress" proveniente del

antiguo término francés "desstress". En la Psicología, el estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos, que implican demandas fuertes para el individuo, pudiendo agotar sus recursos de afrontamiento. En el ámbito de la salud, se introduce por primera vez por Hans Selye, en el año 1926, quién lo define, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante,^{3,4} definiendo posteriormente por Bernard, Haldane y el propio Selye, los síntomas característicos, lo que lo acuña con el nombre de "Síndrome General de Adaptación".³⁻⁵

En 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comienzan a considerar el estrés, como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.^{6,7} Peiró en 1992 señala, que es un fenómeno adaptativo de los seres humanos, que contribuye en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida.⁸

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"⁹ Los autores, asumen el concepto de la OMS, y agregan para culminar la definición anterior, *frente a agentes estresantes*, considerados como tal, a todo lo que altere el mantenimiento dentro de límites fisiológicos del medio interno del organismo, es decir la conservación de la homeostasis. Estos agentes según la investigadora, pueden ser de variadas naturalezas y provenir tanto del medio interno como externo.

Melgosa (1999) y otros investigadores, explican que el estrés pasa al menos por tres etapas: Reacción de alarma, estado de resistencia y fase de agotamiento, cada una con características conductuales y adaptativas diferentes^{1, 5, 10-11}. En términos generales se puede hablar de dos tipos de estrés, el positivo o eustrés y el negativo o distrés^{1, 8, 12-13}

En el propio desarrollo humano, el trabajo es fuente de bienestar, aunque en ocasiones provoca efectos negativos, que influyen en las condiciones internas del hombre, dando lugar a alteraciones emocionales, o de otra índole, que en ocasiones se manifiesta con síntomas y signos comunes de **estrés laboral**, o también conocido por muchos autores como **Síndrome de Burnout**.^{2,4,12-14} Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.^{2, 14 -16} Este síndrome es común en profesionales, siendo más vulnerables los maestros, policías, trabajadores sociales, médicos y enfermeros.¹²

Si se considera el trabajo, como una de las actividades en la vida del hombre, que ofrece múltiples beneficios, tales como la comunicación con otras personas, la ejecución de tareas

diversas, la oportunidad de dar a conocer las capacidades y potencialidades de cada quien, y en el caso específico de este sector, el deber de contribuir con uno de los más sagrados derechos humanos: La salud del paciente, y la contribución a la formación de los futuros profesionales del sector, que ha sido decorosa dado el empeño de las mujeres, no se puede soslayar el hecho de que, cuando éste carece de un adecuado manejo, o alrededor del mismo se crean ambientes perturbadores, puede generar un grado de tensión alto y producir "**Estrés Laboral**".

A partir de muchas investigaciones relacionadas con esta temática, han sido diseñadas y desarrolladas diversas estrategias de intervención, con el objetivo de controlar, reducir, prevenir el estrés y mejorar la calidad de vida en el trabajo; las estrategias se dirigen a un plan general sobre diferentes técnicas, métodos y orientaciones, ya sea a nivel individual, organizacional, del equipo de trabajo, de las relaciones interpersonales y sociales.

En tal sentido el **Problema Científico** que sustenta esta investigación es: **Se desconoce sobre la base de estudios científicamente fundamentados, el comportamiento del estrés laboral en féminas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo.**

Por tanto, la realización de este trabajo, constituye un referente teórico de incuestionable valor, que debe tenerse en cuenta, para posteriores investigaciones sobre el tema, que permitan mitigar o eliminar, sobre la base de estrategias de intervención, las consecuencias económicas, sociales e individuales del estrés laboral en las féminas, en caso de estar presente.

OBJETIVOS

General.

Caracterizar el comportamiento del estrés laboral en féminas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo durante el período de enero- abril del 2019.

Específicos.

1. Describir en la muestra de estudio variables sociodemográficas como edad, años de servicios en la Universidad, profesión y categoría ocupacional.
2. Describir las subescalas de cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una investigación, de tipo observacional descriptivo de corte transversal en el periodo de enero- abril del 2019, con el objetivo de caracterizar el comportamiento del estrés laboral, en féminas de la Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. El universo estuvo conformado por las 203 féminas de esta institución, de las cuales se escogió una muestra de 70, por muestreo aleatorio simple. Se utilizaron métodos teóricos, empíricos, y de procesamiento estadístico, que permitieron análisis, síntesis y contrastación de la información revisada, la recolección de datos de

interés, así como el procesamiento de los mismos respectivamente. La encuesta aplicada, recogió datos generales, así como el cuestionario autoaplicado de Maslach, para medir estrés laboral.

A las féminas, se les aplicó una encuesta (Ver anexo 1) que recogía variables sociodemográficas como: edad, años de servicios en la Universidad, profesión, categoría ocupacional, así como el cuestionario autoaplicado de Maslach para medir estrés laboral.^{14,16} El instrumento mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, y realización personal. La escala tiene alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0,9. Es un cuestionario de 22 ítems; el encuestado debe responder en función de la siguiente escala: 0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3 =Unas pocas veces al mes o menos, 4=Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana, y 6=Todos los días.

Subescala de cansancio emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo, de no poder dar más de sí, desde el punto de vista profesional, percepción de abatimiento, irritabilidad y ansiedad, imposibilidad de dar más a otros, reflejado en pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento, fatiga. Se mide a través de las respuestas de los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, la puntuación máxima es de 54. Se habla de alto nivel de cansancio emocional, cuando se obtengan 27 ó más puntos; cansancio intermedio entre 19 y 26; y nivel bajo menos de 19 puntos.

Subescala de despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad, distanciamiento, actitudes de aislamiento, pesimismo y negativismo, que surgen para protegerse del agotamiento emocional, y se traduce en el distanciamiento de los compañeros de trabajo, pacientes y amigos, con tendencia de culpar a terceros de las propias frustraciones laborales. Se refleja con irritabilidad, actitudes negativas, respuestas frías e impersonales, e incluso agresividad etc. Se mide por los ítems 5, 10, 11, 15, 22, la puntuación máxima es de 30. Se habla de alto nivel de despersonalización, cuando se obtiene 10 ó más puntos; nivel intermedio entre 6 y 9 puntos; y nivel bajo menos de 6 puntos.

Subescala de realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el ámbito laboral, y se traduce la falta de ésta, cuando las demandas laborales, exceden la capacidad de trabajo, originando tendencia a la autoevaluación negativa y a la insatisfacción con sus logros. Se mide por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, la puntuación máxima es de 48. Se habla de baja realización personal cuando la puntuación está entre 0 y 33; intermedia entre 34 y 39; y alta con más de 40 puntos. Según la interpretación de la escala de Maslach, las puntuaciones altas en las 2 primeras subescalas y bajas en la tercera definen el estrés laboral.^{14, 16}

Se utilizó una computadora personal Pentium 4 con ambiente de Windows XP, con Microsoft office 2007 como procesador de texto. Los datos recogidos fueron procesados a través del

software EPIINFO versión 6.04. Los resultados se presentaron en tablas. Se contó con el consentimiento de las féminas para participar en la investigación, se les informó lo relacionado con riesgos, beneficios, Además de la confiabilidad de los resultados obtenidos, que sólo serían utilizados con fines investigativos.

RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de las féminas según grupos de edades. Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero- abril del 2019.

Grupos de edades	No	%
30 o menos	7	10
31- 40	9	12.86
41-50	35	50
51- 60	19	27.14
61 y más	-	-
TOTAL	70	100

Entre las féminas encuestadas predominó el grupo de edades entre 41 a 50 años, seguidos del grupo de 51 a 60 años, para un 50 % y 27.14% respectivamente, los grupos de 30 o menos años, así como de 31 a 40 y más de 60, fueron los de menor representación.

Tabla 2. Distribución de las féminas según años de servicios. Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero- abril del 2019.

Años de Servicios en la Facultad	No	%
Menos de 5	2	2.86
De 5 a 10	17	24.29
De 11 a 20	14	20
De 21 a 30	32	45.71
Más de 30	5	7.14
TOTAL	70	100

En la tabla 2, el 45.71 % de las mujeres encuestadas, tenían entre 21 y 30 años de servicios, seguidas del 24.29 % que refirieron tener entre 5 y 10 años de trabajo en la institución. El mayor por ciento, como se observa lleva casi la mitad de los años de vida laboral vinculadas al centro.

Tabla 3. Distribución de las féminas según profesión. Universidad de Ciencias Médicas de Enero- abril del 2019.

Profesión	No	%
Médica	42	60
Licenciada en Enfermería	15	21.43
Otra licenciatura	4	5.71
Técnica	4	5.71
Otra profesión	5	7.15
TOTAL	70	100

En la presente investigación 42 de las 70 mujeres encuestadas resultaron ser médicas de profesión, lo que se corresponde con el 60% del total, seguidas por 15 Licenciadas en Enfermería para un 21.43%. Las féminas con otra profesión, las técnicas, y otra licenciatura, siguieron en orden decreciente con 5, 4 y 4 respectivamente.

Tabla 4. Distribución de las féminas según categoría ocupacional. Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero- abril del 2019.

Categoría Ocupacional	No	%
Dirigente	7	10
Técnica: Docente	47	67.14
No Docente	9	12.86
Administrativa	1	1.43
Operaria	–	–
Servicio	6	8.57
TOTAL	70	100

En la tabla 4 se observa que de las féminas estudiadas 47 eran técnicas docentes, 9 técnicas no docentes, y 7 dirigentes, para un 67.14, 12.86 y 10 por ciento respectivamente.

Tabla 5. Distribución de las féminas según resultados de las subescalas evaluadas. Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero- abril del 2019.

Subescala	No	%
Cansancio emocional	48	68.57
Despersonalización	15	21.43
Realización personal	7	10
TOTAL	70	100

Tabla 6. Distribución de las féminas según categoría ocupacional y subescalas evaluadas al aplicar la escala de Maslach. Facultad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Enero- abril del 2019.

Categoría Ocupacional	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	No	%	No	%	No	%
Dirigente	7	14.58	–	–	–	–
Técnica: Docente	31	64.59	14	93.33	2	28.57
No Docente	7	14.58	1	6.67	1	14.29
Administrativa	1	2.08	–	–	–	–
Operaria	–	–	–	–	–	–
Servicio	2	4.17	–	–	4	57.14
TOTAL	48	100	15	100	7	100

Como se observa en las tablas 5 y 6, la subescala de cansancio emocional fue la que manifestaron el mayor número de las féminas, para un total de 48, siendo precisamente en las docentes donde más se reflejó. Es también llamativo que las 7 féminas dirigentes, mostraron cansancio emocional, y más de la mitad de las de servicio, manifestaron falta de realización personal, dado las bajas puntuaciones reflejadas.

DISCUSIÓN

Los resultados de la tabla 1 coinciden con los de una investigación similar realizada en féminas de la misión Barrio Adentro Salud en Venezuela, donde también predominó el grupo de edades entre 41 y 50 años, seguido de los grupos de 31 a 40, siendo los de 51 a 60 y 61 y más años, los menos representados.¹⁵ Un estudio realizado en Sagua La Grande, pero en médicos del servicio de

urgencias, aportó un promedio de edad inferior a los 40 años de edad;¹² y en el realizado en el Policlínico Comunitario Docente Previsora de Camagüey, en enfermeras la edad promedio fue de 36,35 años.¹⁷

En la presente investigación el mayor por ciento de las féminas resultaron ser médicas y licenciadas en Enfermería, lo que puede explicarse por el objeto social de esta institución, que como órgano formador de profesionales del sector salud, predomina este tipo de profesional, con respecto a otras trabajadoras, lo cual es coincidente con los obtenidos en un estudio similar, donde predominaron también las médicas.¹⁵

Los resultados que refleja la tabla 4, pudieran explicarse por el hecho de que como se explicó anteriormente, dada la misión del centro, el mayor por ciento de los trabajadores, pertenecen al área docente, ya sea como profesor universitario, o como personal técnico no docente, donde se incluyen fundamentalmente los técnicos de laboratorios. Es también meritorio señalar, que las féminas asumen cargos de dirección, que a criterio de los autores son tan efectivas en sus desempeños como los hombres.

En el análisis de los resultados de las tablas 5 y 6, se toman sólo como referentes al aplicar el cuestionario, los casos donde dada la puntuación obtenida, se demostró niveles altos para las subescalas de cansancio emocional y despersonalización, y bajos en el caso de la subescala de realización personal, que es lo que define el estrés laboral.^{17,18}

Según expresa en su trabajo la Lic. Fernández Cantillo¹⁴, la existencia de cansancio emocional expresa que la persona presenta el sentimiento de agotamiento físico, ante las exigencias de las tareas que emanan de su trabajo, no siente satisfacción en la realización de las mismas, carece de recursos emocionales y tiene el sentimiento de que puede ofrecer poco a terceros. En relación a la subescala de realización personal, la propia investigadora plantea, que ésta se traduce en respuestas negativas en la autoevaluación para el trabajo, la relación con las personas que atiende, baja productividad y autoestima, e incapacidad para tolerar la presión. Se considera relacionado a la falta de adecuación de la realidad con las expectativas del sujeto, existiendo pérdida de motivación e interés por el propio trabajo.

En otro estudio similar al anterior, se observó que esta subescala, fue la que predominó, con el 79, 2% del total.¹⁵

Maslach y Jackson al definir el constructo del estrés laboral, lo hacen desde una perspectiva tridimensional caracterizado por tres fases: la primera fase es el cansancio emocional, para combatirlo el sujeto desarrollará una técnica de afrontamiento, que se basaría en la segunda fase, que es la despersonalización y el resultado de su generalización sería la experiencia de una tercera fase, que resulta en falta de realización personal en el ámbito de su trabajo. Se supone que el estrés aparecería al final de este proceso, sin embargo, de alguna manera comienza a manifestarse en su

momento inicial de agotamiento emocional.^{14,16} Estos resultados a criterio de los autores, pudieran interpretarse por las altas demandas laborales, a que están sometidos los trabajadores en los centros educacionales del país, y en el caso del presente estudio a las féminas, producto de las nuevas y continuas transformaciones en los programas de estudios, incremento de matrículas, de nuevos perfiles y carreras, lo que exige que se redoblen los esfuerzos en aras de mantener la calidad en la formación de los futuros egresados de la salud, donde tanto el personal docente como no docente, cumple un rol importante en el logro de esta aspiración. Por otro lado, no siempre dentro del centro laboral, se le presta la debida atención individualizada a la mujeres, y si a esto se le suma, las disímiles tareas y responsabilidades que ellas asumen dentro del sector salud, se explica el por qué pueden estar sometidas al estrés laboral.

CONCLUSIONES

- Entre las encuestadas predominó el grupo de edades de 41 a 50 años, seguidos del grupo de 51 a 60 años.
- La féminas de 21 a 30 años de servicio en la Universidad, fueron las más representativas del estudio.
- Las médicas y las licenciadas en enfermería, resultaron ser la población mayormente representada; siendo la categoría ocupacional de técnico docente, la que predominó en la investigación.
- La subescala de cansancio emocional fue la de mayor puntaje y las técnicas docentes las que más manifestaron la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. [Vásquez Mejía DB](#). Estrés laboral[internet]. [actualizado 31 de Marzo de 2007; citado Jun 2017]. [aprox 14p.]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>
2. [Campos Durán MA](#). Causas y efectos del estrés laboral[internet]. [actualizado 18 de Abril de 2006; citado Jun 2017]. [aprox 14p.]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>
3. Estrés vs. Trabajo. Antecedentes históricos del estrés[internet]. [citado Jun 2017]. [aprox 1p.]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/etresvstrabajo/capitulo-1antecedentes-historicos-del-estres/1-1-quien-descubrio-el-estres>
4. Estreslaboral.info[internet]. Síndrome de Burn-Out. 2018[citado Ene 2018]. [aprox 25p.]. Disponible en: <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>

5. Nogareda Cuixart S. NTP. 355. Fisiopatología del estrés[internet]. España : INHST; 1999[citado Jul 2017]. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf
6. Estrés laboral: sus causas y cómo prevenirlo[internet]. España. [actualizado 13 julio 2017; citado Dic 2017]. [aprox 7p.]. Disponible en: <https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/prevencion/estres-laboral-prevenirlo/>
7. Arcones Arcones J. Guía para la prevención del estrés laboral[internet]. Argentina. [actualizado 18 diciembre 2006; citado Jun 2017]. [aprox 13p.]. Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=1991>
8. Rodríguez R, Roque Y, Molerio O. Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. *PsicoPediaHoy*[internet]. 2002[citado Jun 2017]; 4(2) : [aprox.8p.]. Disponible en: <http://psicopediahoy.com/estres-laboral-caracteristicas-afrontamiento/>
9. **Medlineplus.gov**[internet]. **Estrés**. Estados Unidos: [National Library of Medicine](http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/stress.html); [actualizado 8 Febrero 2018; citado 18 Feb 2018]. [aprox.3p.]. **Disponible en** <https://medlineplus.gov/spanish/stress.html>.
10. Betancourt Pulsan A, Terrado Quevedo S, Viel Reyes H. Cátedra Prevención de Drogodependencia de Universidad de Ciencias Médicas Guantánamo: 15 años de experiencia. *Revista Información Científico* [internet]. 2016[citado 12 Ago 2017]; 95(1) : 11-22. Disponible en: <http://www.revinfcientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/131/1217>
11. George Alleyne, Director of the Pan American Health Organization (PAHO). El tabaco mata a más de un millón de personas al año en las Américas: ¿podemos controlar estas muertes? *Boletín Epidemiológico*. Washington DC, 2002; 22 (2).
12. Véliz Sánchez M, Díaz Águila H, Francia Cordovés K, Guillén Sosa A. **Estrés laboral en médicos del Servicio de Urgencias del Policlínico "Mario A. Pérez"**. Sede Universitaria Municipal **Sagua la Grande**. *Rev Cubana Med Int Emerg*[internet]. 2009[citado Ago 2017]; 8(2) : 1518-1525 Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/mie/vol8_2_09/mie06209.pdf
13. Bedoya Marrugo EA. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *MEDISAN* [Internet]. 2017 Nov [citado 2018 Feb 19] ; 21(11): 3172-3179. Disponible en: http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192017001100005&lng=es.

14. Fernández Cantillo AM. Síndrome de desgaste profesional en especialistas de Medicina General Integral de la Atención Primaria de Salud, Guantánamo 2011[tesis maestría]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública; 2011.
15. García Pérez A. Estrés laboral en féminas de la Misión Barrio Adentro Salud. Mérida Venezuela[tesis maestría]. Guantánamo : Universidad de Ciencias Médicas; 2011.
16. Chauvin SD. Burnout o Estrés Laboral: Un Síndrome Cada Vez Más Expandido[Internet]. [citado 2018 Feb 19]. [aprox. 6p.]. Disponible en: <http://www.mujeresdeempresa.com/burnout-o-estres-laboral-un-sindrome-cada-vez-mas-expandido/>
17. Arias Gallegos WL, Muñoz del Carpio TA. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2016 Dic [citado 2018 Feb 19] ; 42(4): . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007&lng=es.

ANEXO 1

Estimada colega. Se está realizando una investigación relacionada con el nivel de estrés laboral en féminas, de la Facultad de Ciencias Médicas de Guantánamo. Usted ha sido elegida por los autores del estudio, para que responda el siguiente cuestionario, el cual es anónimo y los datos que se obtengan sólo serán utilizados con fines científicos. Muchas gracias.

Edad: _____ **Años de Servicios en la Facultad:** _____

Profesión: Médica____Licenciada en Enfermería____ Otra Licenciatura____ Técnica _____
Otra profesión_____

Su categoría ocupacional es:

Dirigente____ Técnica Docente____ Técnica no Docente____ Administrativa____ Operaria____
Servicio_____

Escoja un número del 0 al 6, según la escala de valoración que le brindamos, para responder el cuestionario:

0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = una vez al mes o menos

3 = unas pocas veces al mes o menos 4 = una vez a la semana

5 = pocas veces a la semana 6 = todos los días

Nº	Preguntas	Respuesta
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo.	
2	Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.	

3	Me siento fatigada cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes o compañeros.	
5	Trato a algunos pacientes o compañeros como si fueran aspectos impersonales.	
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes o compañeros.	
8	Me siento "quemada o estresada por mi trabajo.	
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	
12	Me siento muy activa.	
13	Me siento frustrada en mi trabajo.	
14	Creo que estoy trabajando demasiado.	
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes o compañeros.	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	
18	Me siento estimulada después de trabajar con mis pacientes o compañeros.	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	Me siento acabada.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
22	Siento que los pacientes o compañeros me culpan por alguno de sus problemas.	