

7. RESULTADOS

Se aplicaron 90 test, de los cuales el 10 por ciento presenta omisión en la respuesta a una o dos preguntas; sin embargo el programa estadístico empleado permite la inclusión de todos los formularios por lo tanto en el análisis de los datos se incluye la totalidad de los mismos. Este capítulo se presenta de la manera siguiente: primero, aborda la descripción de la muestra, haciendo una clasificación de acuerdo a las variables; después se expone el análisis descriptivo y posteriormente el análisis inferencial.

7.1 Perfil Social de la Muestra

En la distribución por **sexo** se encuentran siete hombres (8 por ciento) frente a 83 mujeres (92 por ciento) es decir existe una razón de 11.8 mujeres por cada hombre. (Apéndice E). Dentro del **estado civil** que guardan los sujetos, 47.78 por ciento son solteros, 44.44 por ciento están casados, 5.56 por ciento viven en unión libre y 2.22 por ciento están divorciados, (Apéndice F). Un 36.67 por ciento de la población estudiada está en el **grupo de edad** de 21 a 25 años, 17.77 por ciento tiene de 26 a 30 años, 12.22 por ciento se encuentra por los 31 a 35 años, un porcentaje igual se ubica entre los 36 y 40 años, mientras que 13.34 por ciento de los sujetos cuenta con 41 a 45 años; no hay enfermeras de 46 años o más y sólo un 7.78 por ciento tiene menos de 20 años de edad. (Apéndice G). El **número de hijos** que tiene el 39 por ciento de la población muestreada oscila entre 1 y 2, 45 por ciento de la misma asegura no tener hijos y 16 por ciento cuenta con 3 o 4 hijos (Apéndice H).

7.2 Perfil Laboral de la Muestra

Para la aplicación de los instrumentos de medición se buscó que las personas incluidas en la muestra trabajaran en contacto directo con el usuario por lo que se encuestó a 14 enfermeras (15.55 por ciento) de los **servicios** de consulta externa, consulta de especialidad y consulta de urgencias e hidratación oral; 12 enfermeras (13.33 por ciento) laboran en la unidad de terapia intensiva, 12.23 por ciento en urgencias hospitalización, 22.22 por ciento en infectología, 24.44 por ciento en neonatología y 12.23 por ciento en el tercer piso. (Apéndice I). Con respecto al cuestionamiento si al personal de enfermería le **gusta el servicio** en el que labora, se presenta la situación de que el 67 por ciento del personal un alto gusto por el servicio al que se encuentra asignado, 31 por ciento informa que el área de trabajo le gusta "considerablemente" y en el 2 por ciento el gusto por el servicio en el que desempeñan sus labores es nulo. (Apéndice J).

En función del **turno**, se encuestó a 34 enfermeras (38 por ciento) del turno matutino, 31 por ciento del vespertino y un porcentaje igual en el turno nocturno (Apéndice K). El 73.34 por ciento de esta población no acostumbra **doblar turno**, sin embargo 1.11 por ciento realiza jornadas dobles 1 a 2 veces al mes, mientras que 8.88 por ciento lo hace 3 a 4 veces y 5.56 por ciento cinco y más veces (Apéndice L). En lo que corresponde a **experiencia profesional**, 25.55 por ciento tiene menos de 2 años laborando como enfermera, el 13.33 por ciento de 3 a 4 años, 13.33 por ciento entre 5 y 6 años, 26.68 por ciento entre 7 y 14 años de servicio y 20 por ciento cuenta con experiencia profesional de 15 y más años de trabajo (Apéndice M).

De las cinco categorías correspondientes a **preparación profesional**, la mayor parte de las enfermeras que conforman la muestra son Enfermeras(os) Generales (47.77 por ciento), 20 por ciento son Pasantes de Enfermería, 8.80 por ciento del personal estudiado cuenta con curso Postécnico y el 23.33 por ciento de las enfermeras entrevistadas tienen estudios como Auxiliar de Enfermería (Apéndice N).

Con relación a las **horas de trabajo laboradas** en la institución estudiada, el 93 por ciento indica que su horario de trabajo es por arriba de las 31 horas a la semana, y un 7 por ciento manifiesta que labora entre 20 y 30 horas (Apéndice Ñ). En cuanto al número de **horas trabajadas en dos instituciones**, el 76.66 por ciento de los entrevistados no tiene otra actividad laboral, empero, 18.88 por ciento de las enfermeras cuenta con otro trabajo donde 11.11 por ciento labora menos de 20 horas a la semana, 3.33 por ciento de 21 a 30 horas y el 4.44 por ciento trabaja durante 31 a 40 horas en otra institución (Apéndice O).

De los sujetos entrevistados, 70 por ciento percibe de 1000 a 2000 pesos quincenales, 22 por ciento cuenta con un **ingreso quincenal** de 2001 a 3000 pesos y solo 8 por ciento gana más de 3000 pesos en el mismo período (Apéndice P). Así mismo, el 73 por ciento de los sujetos manifiestan que pueden **satisfacer con su salario** necesidades básicas, al 26 por ciento de las enfermeras su ingreso quincenal les alcanza para vivir tranquilamente y solo 1 por ciento de la población estudiada puede satisfacer comodidades con su salario (Apéndice Q).

La percepción de la **carga de trabajo** entre las enfermeras del HIES arroja que el 58 por ciento considera que su carga de trabajo es alta, para 41 por ciento resulta ser moderada y para 1 por ciento de los sujetos entrevistados es baja (Apéndice R). El 91 por ciento de las enfermeras toma 1 a 2 **períodos de descanso** durante su jornada de trabajo, 6 por ciento toma de 3 a 4 períodos, no se encuentra quien tome 5 o más momentos de descanso, y un 3 por ciento de las enfermeras no respondieron (Apéndice S).

En la variable **cambio de servicio no programado** se detecta que 59 por ciento de las enfermeras permanecen en el servicio al que se encuentran asignadas, sin embargo, 18 por ciento de las enfermeras son removidas de su servicio 1 a 2 veces al mes, el 8 por ciento del personal es cambiado de servicio 3 a 4 veces y 15 por ciento sufre cambio de servicio no programado 5 y más veces en el mes (Apéndice T). La **aceptación al cambio de servicio no programado** en el 40 por ciento del personal es negativa, 52 por ciento lo acepta considerablemente, 2 por ciento no respondió y en el 6 por ciento su aceptación al cambio es alta (Apéndice U).

7.3 Análisis Descriptivo

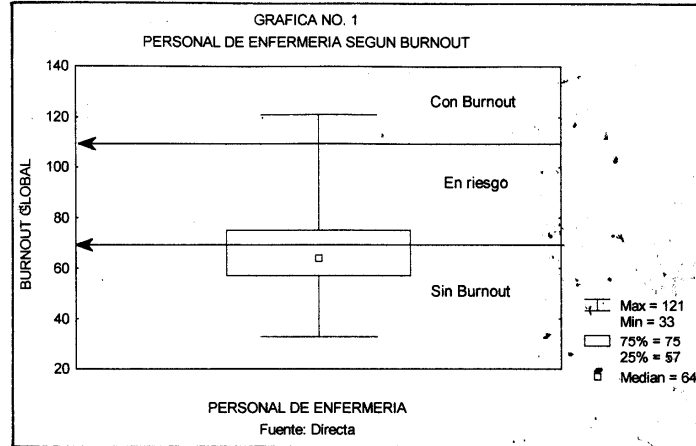
A continuación se exponen los resultados obtenidos para el Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones con relación al total de la muestra. En primer término se comenta la interpretación descriptiva del **Síndrome de Burnout Global** en el personal de enfermería, donde se observa que el puntaje exhibido tiende a ser bajo. La puntuación real de la escala de medición es de 30 a 150; la **puntuación resultante** en esta investigación varía de 33 a 121, el valor que más se repite (moda) es 66, la **media** de los sujetos es 66.1 y la **mediana** 64, lo cual confirma la tendencia de la muestra hacia los valores bajos de la escala. A pesar de que la dispersión en las puntuaciones de los sujetos es muy alta - **desviación estándar** 16.7, **rango** 88, **asimetría** derecha o con sesgo positivo (.817) y **curtosis** positiva (1.45) - esta dispersión se manifiesta en el área baja de la escala; es decir, aunque las puntuaciones varían de 33 a 121 y la desviación estándar es de 16.7; la media sobre la cual gravita la desviación estándar es 66.1 (ver cuadro No. 1).

CUADRO No. 1
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

	BURNOUT GLOBAL	DESGASTE EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	LOGRO PERSONAL E INCOMPETENCIA
VALOR MÍNIMO	33	16	6	9
VALOR MÁXIMO	121	62	27	37
MODA	66	39	8	19
MEDIA	66.1	36.4	10.4	19.1
MEDIANA	64	36.5	3.5	19
DESVIACIÓN ESTANDAR	16.7	9.1	10	5.9
RANGO	88	46	21	28
ASIMETRÍA	0.817	0.336	1.69	0.514
CURTOSIS	1.45	0.759	4.68	0.309
CUARTIL 1	57	31	8	15
CUARTIL 2	75	41	12	24

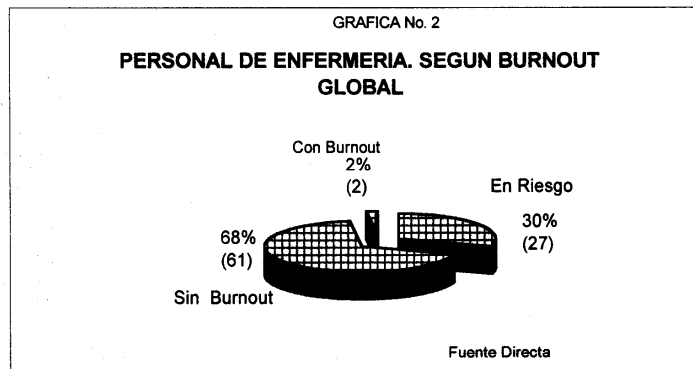
Para apoyar estos resultados, consultar la gráfica No. 1, donde se observa que el 25 por ciento de las enfermeras, obtiene puntuación menor a 57; el 50 por ciento se ubica en puntaje menor a 64 y el tercer cuartil toma el valor de 75 puntos;

por lo que es evidente que las enfermeras se inclinan hacia valores bajos en la

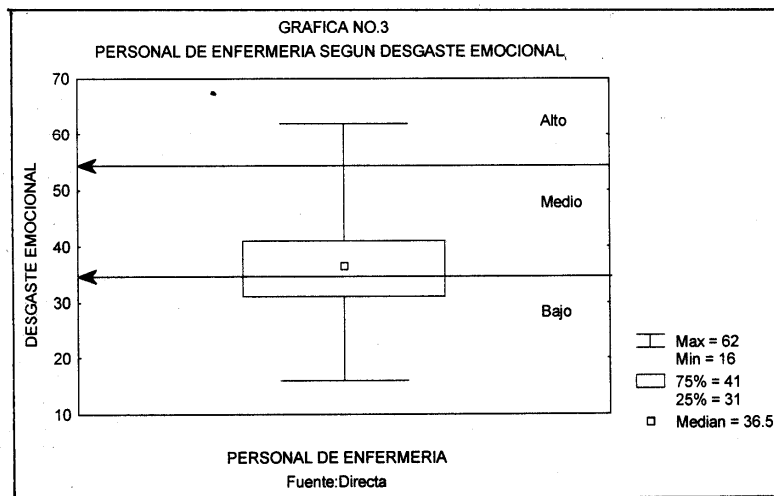


escala de medida del Síndrome de Burnout.

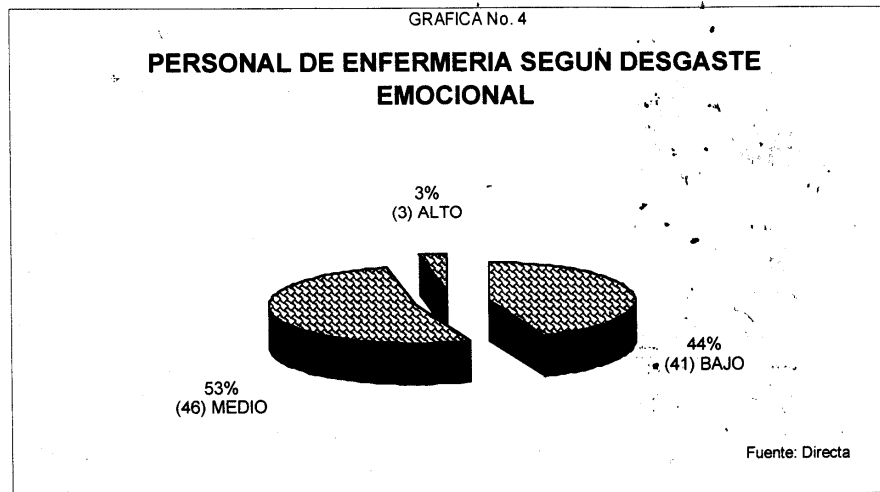
Respecto a la categorización establecida, se encuentra que el 68 por ciento del personal de enfermería no presenta Síndrome de Burnout, si embargo, el 30 por ciento se considera en riesgo de padecerlo y sólo el 2 por ciento tiene problemas con esta situación laboral (ver gráfica No. 2).



En segundo término, se interpreta una de las dimensiones del Síndrome de Burnout, el **desgaste emocional**, donde se observa que el puntaje obtenido por el personal de enfermería tiende a colocarse en niveles medios y bajos. La puntuación real de la escala de medición es de 15 a 75 y la puntuación resultante para la investigación es de 16 a 62. La **moda** es 39, la **media** de los participantes 36.4 y la **mediana** 36.5, lo cual confirma la predisposición de las enfermeras hacia los valores medios-bajos de la escala. Aunque la dispersión de las puntuaciones es alta - **desviación estándar** 9.1, **rango** 46, **asimetría** derecha o con sesgo positivo (.336) y **curtosis** positiva (.759) - se puede observar que en el área media-baja de la escala, se encuentran la mayoría de las observaciones. (ver cuadro No. 1). Para apoyar estos resultados consultar la gráfica No. 3, en la cual resalta que el 25 por ciento de las enfermeras obtiene puntuación menor a 31; el 50 por ciento se ubica en puntaje menor a 36.5 y el 75 por ciento logra colocarse en menos de 41 puntos; por lo que es notorio que las enfermeras se inclinan hacia valores medios-bajos en la escala de medida de desgaste emocional.

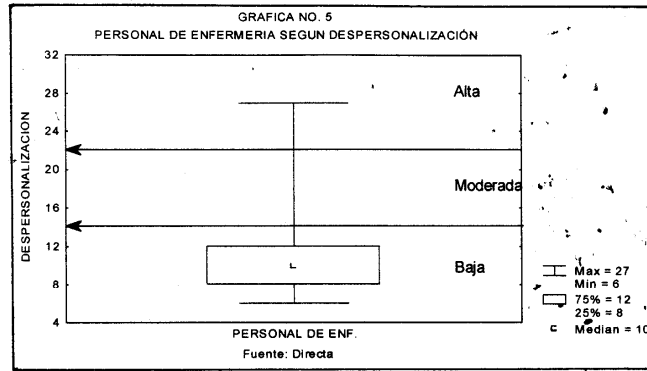


En la categorización preestablecida, 44 por ciento del personal de enfermería reporta cansancio emocional bajo; el 53 por ciento exhibe desgaste emocional medio y el desgaste emocional alto está presente en 3 por ciento de los respondientes (ver gráfica No. 4).

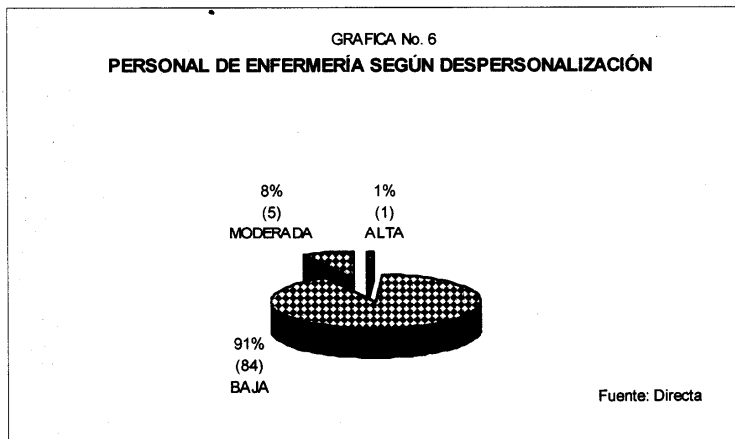


En tercer lugar, se exhibe una dimensión más del Síndrome de Burnout, la **despersonalización**, aquí es notorio que la puntuación obtenida por las enfermeras tiende a ser muy baja. La puntuación real de la escala de medición es de 6 a 30, la puntuación resultante en esta investigación es de 6 a 27. La **moda** es 8, la **media** 10.4 y la **mediana** 10.0. Dado que la dispersión de las puntuaciones es pequeña - **desviación estándar** 3.5, **rango** 21, **asimetría** derecha o con sesgo positivo (1.69) y **curtosis** positiva (4.68) - es importante observar que más del 75 por ciento del personal tiene una despersonalización baja (ver cuadro No. 1). En apoyo de estos resultados gráfica No. 5 en la cual se observa que 25 por ciento de los valores proporcionados por las enfermeras están ubicados en un puntaje menor a 8; el 50 por ciento logra colocarse en menos de 10 puntos y 75 por ciento se ubica en menos

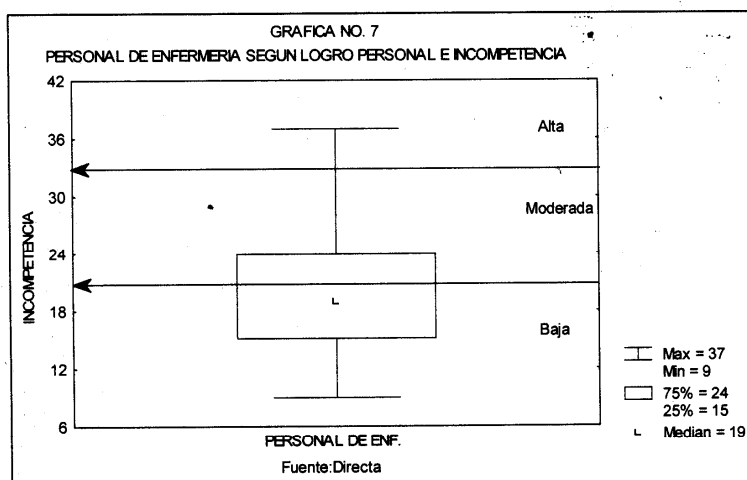
de 12 puntos; por lo que se confirma que los sujetos se inclinan hacia valores muy bajos de la escala para medir despersonalización.



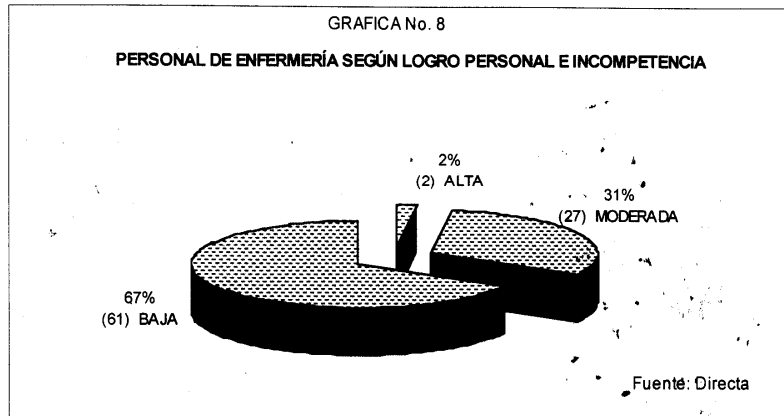
Podemos corroborar la información anterior con el siguiente diagrama de pastel donde se puede observar que 93 por ciento del personal de enfermería presenta despersonalización baja, 6 por ciento despersonalización moderada y 1 por ciento despersonalización alta (ver gráfica No. 6).



Por último, se presenta la interpretación de la tercera dimensión del Síndrome de Burnout, **incompetencia personal**; se advierte aquí, que el puntaje obtenido por el personal de enfermería muestra disposición a ser bajo. La puntuación real de la escala es de 9 a 45 y la puntuación resultante va de 9 a 37; la **moda** es 19, la **media** de los participantes es 19.1 y la **mediana** 19.0. Aunque la dispersión de las puntuaciones es pequeña - **desviación estándar** de 5.9, **rango** 28, **asimetría** derecha o con sesgo positivo (.514) y **curtosis** positiva (.309) - se puede observar que en la parte baja de la escala se encuentra más de 50 por ciento de los entrevistados (cuadro No. 5). Para apoyar estos resultados, consultar la gráfica No. 7, la cual resalta que 25 por ciento de las enfermeras, tiene puntuación menor a 15, 50 por ciento se ubica en puntaje menor a 19 y 75 por ciento logra colocarse en menos de 24 puntos; por lo que es evidente que las enfermeras tienden hacia los valores bajos en la escala de incompetencia.



Ahora bien, en la categorización establecida anteriormente, 67 por ciento del personal muestra incompetencia baja, 31 por ciento moderada y 2 por ciento alta (ver gráfica No. 8).



Además, para complementar el análisis descriptivo de los datos obtenidos, es necesario ubicar las respuestas del personal encuestado en la escala empleada en el formulario, para este efecto se manejan los datos codificados según la medida de frecuencia establecida en el mismo (nunca=1, rara vez=2, a veces=3, frecuentemente=4 y siempre= 5), donde se señala que en la **subescala de desgaste emocional**, la mayoría de las enfermeras puntúan en "a veces" (3); en la **subescala de despersonalización**, los sujetos se sitúan en "nunca" (1); en la **subescala de incompetencia personal**, la puntuación obtenida en la frecuencia con que los sujetos experimentan este sentimiento es "nunca" (1) y por último, en la medida de **Burnout global** se encontró una moda de (1), que se ubica en la escala de "nunca". De este modo, las puntuaciones medias obtenidas en la muestra son realmente bajas en la frecuencia con que las enfermeras perciben la presencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones.

7.4 Análisis Inferencial

Al estudiar las relaciones existentes entre el Síndrome de Burnout, sus dimensiones y las características sociológicas y laborales del personal de enfermería, se describen en primer término aquellas variables en las que se evidencia relación, para después mencionar las que no resultan significativas (Ver cuadro No. 2 para consultar los valores de ji cuadrada calculada).

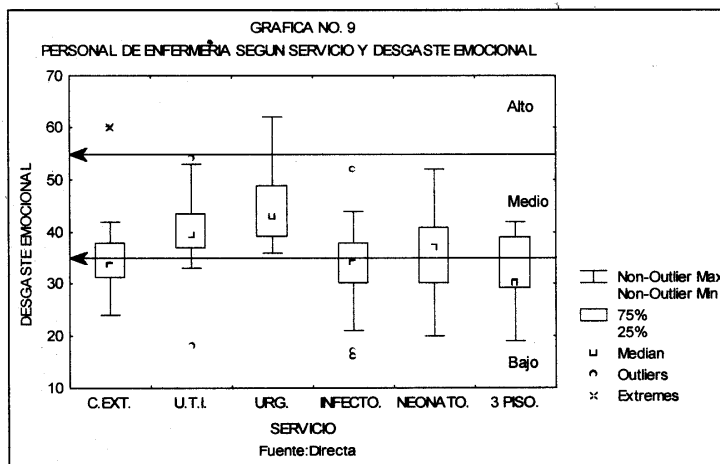
CUADRO No.2

VALOR DE JI CUADRADA EN EL CRUCE DE DOS VARIABLES

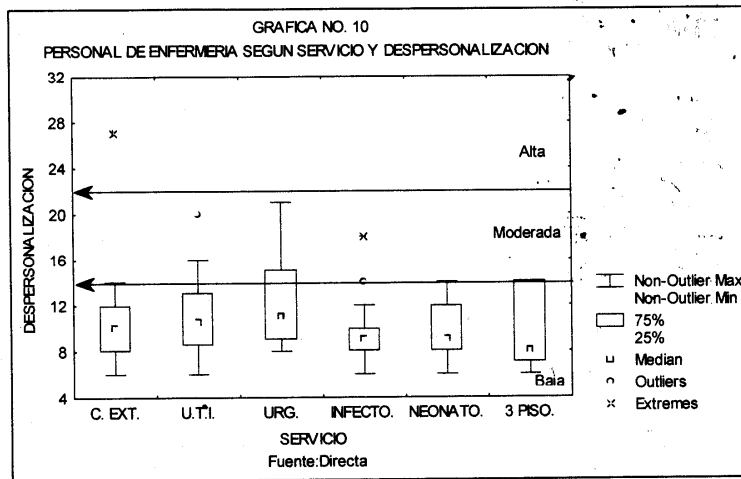
VARIABLES	DESGASTE EMOCIONAL	DEPERSONALIZACIÓN	LOGRO PERSONAL	BURNOUT
Sexo	X ² _{c,2} =0.65, p=0.72	X ² _{c,2} =0.74, p=0.69	X ² _{c,2} =0.21, p=0.90	X ² _{c,2} =1.15, p=0.56
Estado Civil	X ² _{c,6} =3.74, p=0.71	X ² _{c,6} =6.52, p=0.36	X ² _{c,6} =3.86, p=0.69	X ² _{c,6} =8.23, p=0.22
Servicio	X ² _{c,10} =26.98, p=0.002	X ² _{c,10} =23.37, p=0.00	X ² _{c,10} =14.99, p=0.13	X ² _{c,10} =23.24, p=0.00
Gusto por el servicio	X ² _{c,4} =15.91, p=0.003	X ² _{c,4} =51.42, p=0.00	X ² _{c,4} =90.29, p=0.00	X ² _{c,4} =23.58, p=0.00
Turno	X ² _{c,4} =2.15, p=0.70	X ² _{c,4} =6.45, p=0.16	X ² _{c,4} =4.83, p=0.30	X ² _{c,4} =2.83, p=0.58
Edad	X ² _{c,10} =14.82, p=0.13	X ² _{c,10} =5.30, p=0.86	X ² _{c,10} =16.21, p=0.09	X ² _{c,10} =17.19, p=0.07
Experiencia Profesional	X ² _{c,10} =13.20, p=0.21	X ² _{c,10} =6.34, p=0.78	X ² _{c,10} =7.80, p=0.64	X ² _{c,10} =8.92, p=0.53
Doble Turno	X ² _{c,8} =7.85, p=0.44	X ² _{c,8} =9.02, p=0.34	X ² _{c,8} =5.41, p=0.71	X ² _{c,8} =8.54, p=0.38
Preparación Profesional	X ² _{c,6} =8.38, p=0.21	X ² _{c,6} =8.55, p=0.20	X ² _{c,6} =6.67, p=0.35	X ² _{c,6} =5.66, p=0.46
Horas laboradas en una Institución	X ² _{c,4} =3.76, p=0.43	X ² _{c,4} =1.64, p=0.80	X ² _{c,4} =2.32, p=0.67	X ² _{c,4} =1.26, p=0.86
Horas laboradas en dos Instituciones	X ² _{c,8} =10.04, p=0.26	X ² _{c,8} =31.52, p=0.00	X ² _{c,8} =23.33, p=0.00	X ² _{c,8} =17.96, p=0.02
Ingreso Económico	X ² _{c,4} =4.19, p=0.38	X ² _{c,4} =12.87, p=0.01	X ² _{c,4} =7.16, p=0.12	X ² _{c,4} =6.66, p=0.15
Satisfactores que se obtienen c/salario	X ² _{c,4} =3.96, p=0.41	X ² _{c,4} =3.19, p=0.52	X ² _{c,4} =1.27, p=0.86	X ² _{c,4} =1.56, p=0.81
Número de hijos	X ² _{c,4} =8.46, p=0.07	X ² _{c,4} =1.65, p=0.79	X ² _{c,4} =6.84, p=0.14	X ² _{c,4} =4.01, p=0.40
Cambio de servicio no programado	X ² _{c,6} =11.43, p=0.07	X ² _{c,6} =17.43, p=0.00	X ² _{c,6} =25.86, p=0.00	X ² _{c,6} =9.20, p=0.16
Aceptación al cambio de serv. No prog.	X ² _{c,6} =7.89, p=0.24	X ² _{c,6} =2.86, p=0.82	X ² _{c,6} =4.85, p=0.56	X ² _{c,6} =3.67, p=0.72
Carga de Trabajo	X ² _{c,4} =15.84, p=0.00	X ² _{c,4} =1.40, p=0.84	X ² _{c,4} =15.60, p=0.00	X ² _{c,4} =19.25, p=0.00
Períodos de Descanso	X ² _{c,4} =0.91, p=0.92	X ² _{c,4} =0.85, p=0.93	X ² _{c,4} =0.54, p=0.96	X ² _{c,4} =2.35, p=0.66

Significativas/Relacionadas/No independientes

Existe una relación significativa entre el **servicio** en que labora la enfermera y la dimensión de **desgaste emocional** (χ^2 c, 10=26.96; p=0.00), ver tabla 1a del apéndice V. Esta situación puede observarse en la gráfica No. 9 donde resalta que la mayoría de las enfermeras puntúan en los valores medios de la escala y por lo tanto, presentan desgaste emocional medio (entre 36 y 55 puntos), debe notarse además que el personal que labora en urgencias es el que obtiene mayor puntaje, el 75 por ciento del personal tiene valores que van de 39 a 49 y el 25 por ciento restante fluctúa entre 50 y 65, de tal manera que tiende a presentar mayor desgaste que aquel asignado a otros servicios. En sentido decreciente, aparece el personal que labora en la unidad de cuidados intensivos, donde 75 por ciento del personal obtiene valores entre 34 y 44 (clasificado también como desgaste medio). Las enfermeras que laboran en el resto de los servicios (consultas externas, infectología, neonatología y tercer piso) puntúan en valores similares entre sí y obtienen menor puntaje con relación a los otros servicios; mientras que las enfermeras clasificadas con desgaste emocional alto (que son minoría con relación al total) se encuentran trabajando en urgencias y consultas externas e hidratación oral.

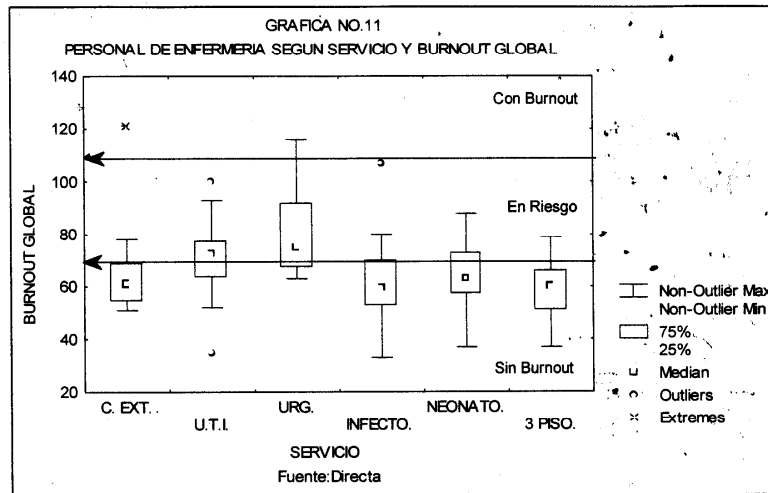


Se descubre también relación entre **servicio y despersonalización** (χ^2c , $10=23.37$; $p=0.00$) ver tabla 1b en apéndice V; la gráfica No. 10 exhibe que una contundente mayoría, consigue puntuaciones bajas en la escala (de 6 a 14) por lo que la despersonalización es baja, sin embargo, el personal asignado al servicio de urgencias muestra tendencia a los valores medios de la escala; una enfermera que trabaja en las consultas externas e hidratación oral y otra en infectología, muestran altos niveles de despersonalización.



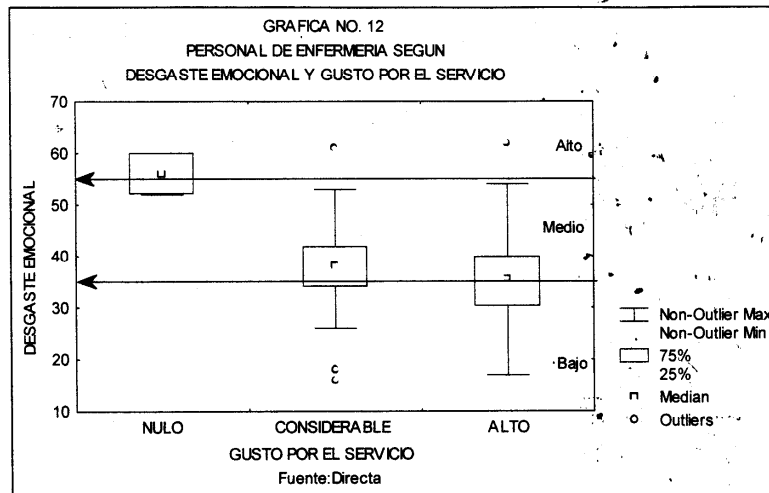
La última relación encontrada con el **servicio es para Burnout Global** (χ^2c , $10=23.24$; $p=0.00$) ver tabla 1c en apéndice V, en la gráfica No. 11 se advierte que el personal de enfermería asignado a urgencias presenta valores más elevados comparativamente con los otros, aproximadamente 75 por ciento del personal fluctúa sobre los valores catalogados como enfermeras que están en riesgo de desarrollar Burnout y en el resto de los servicios se observa que alrededor del 75 por ciento del personal se ubica en valores bajos, lo que se traduce en personal sin

Burnout, además aparecen cifras que corroboran el síndrome en urgencias y consultas externas e hidratación oral.

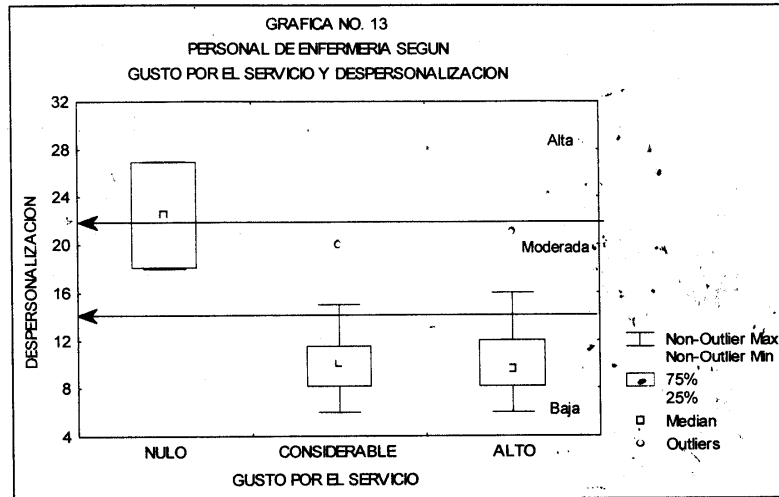


Con respecto al gusto por el servicio se encuentra una relación significativa con la variable de **desgaste emocional** (χ^2 , 4=15.91; p=0.00) ver tabla 2a en apéndice V; en la gráfica No. 12 se observa que 50 por ciento de las enfermeras que respondió no gustarle el servicio en el que labora, presentan desgaste emocional alto y la otra mitad califican con desgaste emocional medio; de las que les gusta el servicio considerablemente, poco menos del 50 por ciento se ubica en desgaste emocional bajo y el porcentaje restante en desgaste emocional medio; de igual forma, 50 por ciento de las enfermeras que tienen un gusto alto por el servicio presentan desgaste emocional medio y el resto se ubican en desgaste bajo. Obsérvese que el desgaste emocional disminuye si la enfermera está ubicada en un servicio que le agrada, sin embargo, hubo enfermeras que presentan desgaste

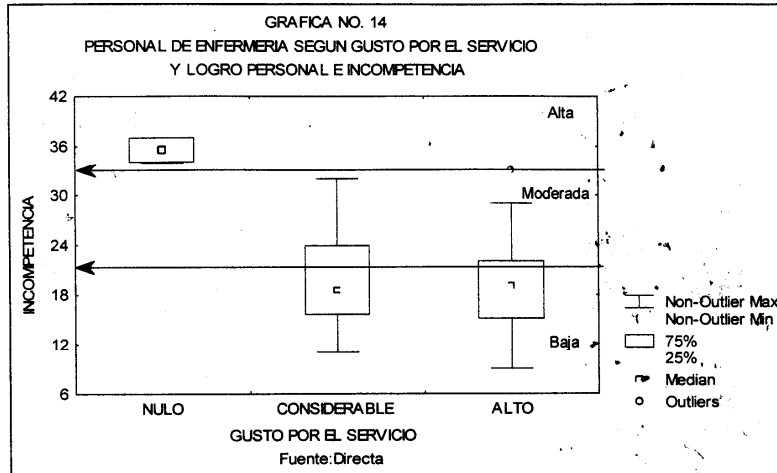
emocional alto aún cuando su gusto por el servicio es considerable, nulo o alto. Esto se puede observar en los diagramas de caja que presentan datos atípicos.



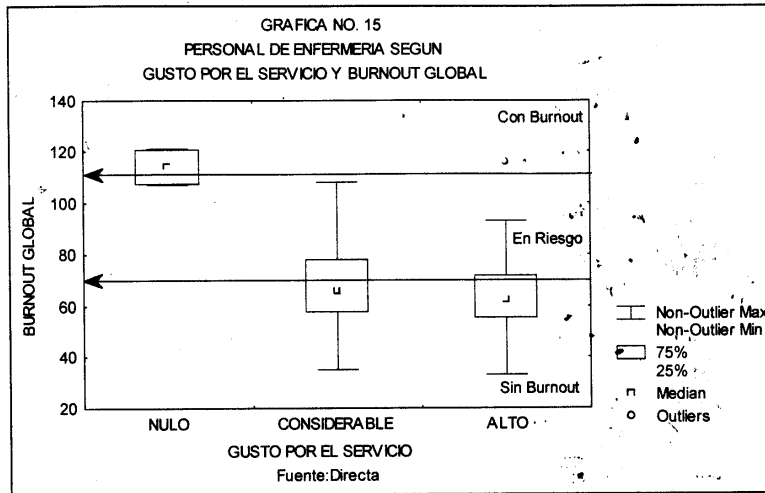
Existe también relación entre el gusto por el servicio y despersonalización (χ^2 , 4=51.42, $p=0.00$) ver tabla 2b del apéndice V; la gráfica No. 13 resalta a los sujetos que afirman no gustarles el servicio asignado (50 por ciento demuestra despersonalización alta y el resto moderada); las circunstancias son diferentes para aquellos que presumen gusto considerable o alto por el servicio, pues un elevado porcentaje de estos se ubica en despersonalización baja; es decir se presenta menos despersonalización si el trabajador está ubicado en un área laboral de su agrado.



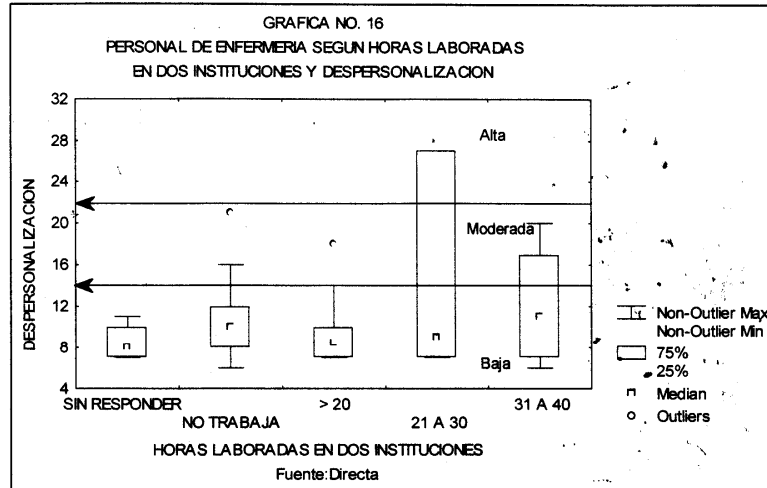
El gusto por el servicio se relaciona además con la dimensión de logro personal e incompetencia ($\chi^2_{c,4}=90.29$; $p=0.00$) ver tabla 2c en el apéndice V; en la gráfica No. 14 puede verse que a quienes no les gusta el servicio en el que se desempeñan, presentan en su totalidad incompetencia alta, en cambio en aquellos que manifiestan un gusto considerable, la incompetencia es moderada en menos de la mitad y en más del 50 por ciento es baja; casi 75 por ciento de los que refieren alto gusto por el servicio reportan incompetencia baja y el porcentaje restante califica en incompetencia moderada. Esto se traduce en que el personal de Enfermería que está distribuido en servicios donde su gusto por el servicio es alto, la incompetencia es menor.



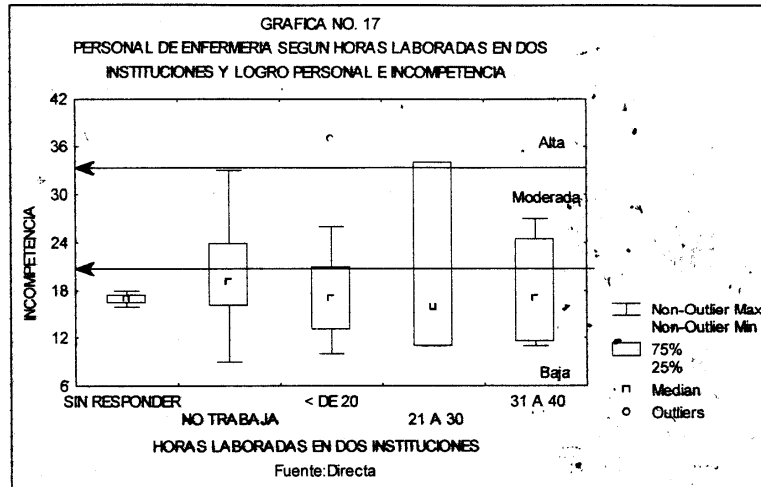
El **Burnout Global** también se relaciona con el **gusto por el servicio** ($\chi^2_{c,4}=23.58$; $p=0.00$) ver tabla 3a en apéndice V; la gráfica No. 15 muestra que más del 50 por ciento de los sujetos que informan nulo gusto por el servicio presentan Síndrome de Burnout, de igual manera, aproximadamente 50 por ciento de los que refieren gusto considerable están en riesgo de padecerlo y el resto no presenta Burnout; en cambio más del 50 por ciento de los individuos que refieren gusto alto por el servicio no presentan Burnout y la otra parte, está en riesgo de sufrirlo; podemos observar en este último caso un dato atípico, lo cual podría ser que alguna persona que dijo gustarle mucho el servicio, en realidad la medición del Burnout global nos muestra algo diferente. En este aspecto, la tendencia es similar a las anteriores, las enfermeras que se identifican mucho con el servicio, tienden a presentar menos Burnout.



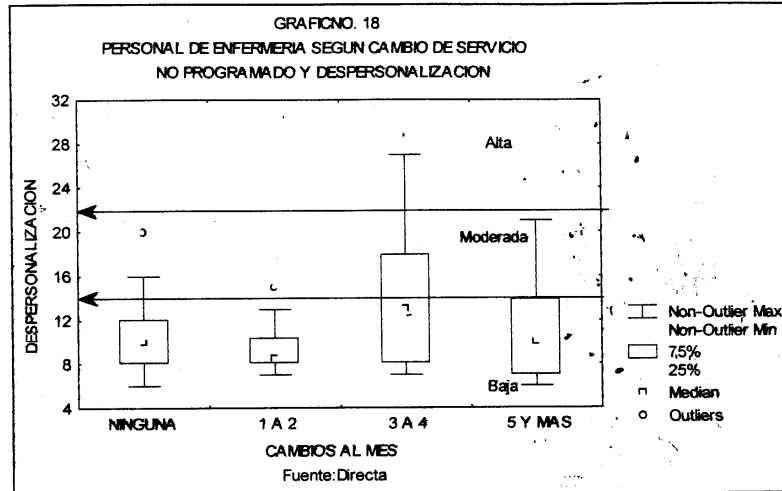
En cuanto a **horas laboradas en dos instituciones y despersonalización**, se obtiene también relación significativa (χ^2 c, 8=31.52; p=0.00) ver tabla 3b de apéndice V; la gráfica No. 16 muestra que la mayoría de las enfermeras que no trabajan en otra institución y los que trabajan menos de 20 horas en otro lugar presentan despersonalización baja, en cambio, para quienes laboran de 21 a 30 horas en otro centro, la despersonalización resultó ser baja para más del 50 por ciento y el porcentaje restante presenta despersonalización moderada y alta; no siendo así para las enfermeras que laboran de 31 a 40 horas en otra parte, entre estos sujetos, más del 50 por ciento exhiben despersonalización baja y el resto presenta despersonalización moderada; en esta relación, las enfermeras que laboran de 21 a 30 horas en otra institución, son quienes desarrollan despersonalización alta.



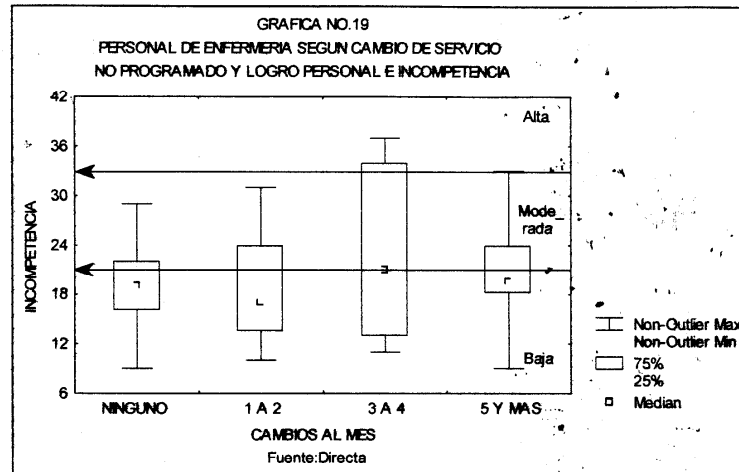
Se encontró también una relación significativa entre el personal que **labora en dos instituciones** y el **logro personal e incompetencia** ($\chi^2_{c,8}=23.33$; $p=0.00$) ver tabla 3c en apéndice V; la gráfica No. 17 muestra que más del 50 por ciento del personal que no trabaja en otra institución presenta incompetencia baja y el porcentaje restante, moderada; más del 75 por ciento de los individuos que laboran menos de 20 horas en otro lugar caen en la categorización de incompetencia baja, y el 25 por ciento restante exhibe incompetencia moderada; de las enfermeras que laboran de 21 a 30 horas, más del 50 por ciento muestra incompetencia baja y el número que resta, moderada y solo una pequeña porción se siente incompetente en su profesión; del personal que labora en otro centro de trabajo durante 31 a 40 horas, la mayoría califica en incompetencia baja y son pocos los sujetos que refieren incompetencia moderada.



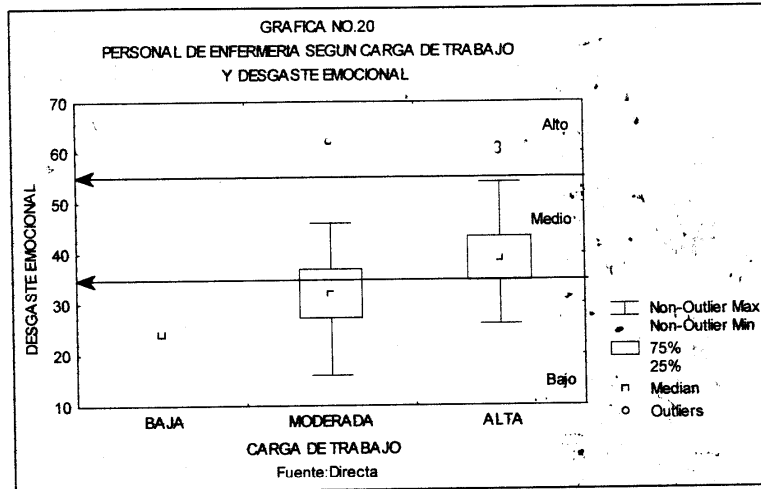
Entre las variables **cambio de servicio no programado** y **despersonalización** se observa también relación significativa ($\chi^2_{c,6}=17.43$; $p=0.00$) ver tabla 4a de apéndice V; la gráfica No. 18 resalta que un porcentaje muy elevado de las enfermeras que no han tenido cambio de servicio no programado en el último mes, presenta despersonalización baja y un número pequeño alcanza despersonalización moderada, de igual manera, aquellos que han cambiado de servicio 1 a 2 veces refieren despersonalización baja en su mayoría, en cambio, menos del 50 por ciento de las enfermeras que han sido movidas a otras áreas hospitalarias 3 a 4 veces al mes presentan despersonalización moderada y alta y 75 por ciento de las que han tenido que cambiar de servicio 5 veces y más refieren despersonalización baja, entonces el 25 por ciento que resta, manifiesta despersonalización moderada.



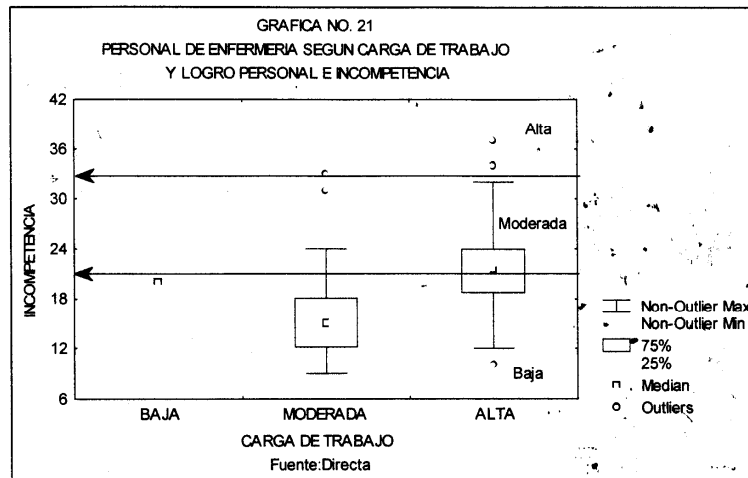
Se encuentra también relación significativa entre **cambio de servicio no programado y logro personal e incompetencia** ($\chi^2_{c,6}=25.36$; $p=0.00$) ver tabla 4b en apéndice V; la gráfica No. 19 resalta que más 75 por ciento de las enfermeras que no han cambiado de servicio en ninguna ocasión, muestran incompetencia baja, un porcentaje ligeramente menor exhibe baja incompetencia en aquellas que son movidas 1 a 2 veces, pero la incompetencia moderada se presenta con mayor frecuencia (25 por ciento) en las personas que cambian de servicio 3 a 4 veces al mes, el 50 por ciento reporta incompetencia baja y 25 por ciento alta, ahora, entre las enfermeras que cambian de servicio más de 5 veces al mes, la incompetencia baja está presente en más del 50 por ciento y la moderada en la proporción restante.



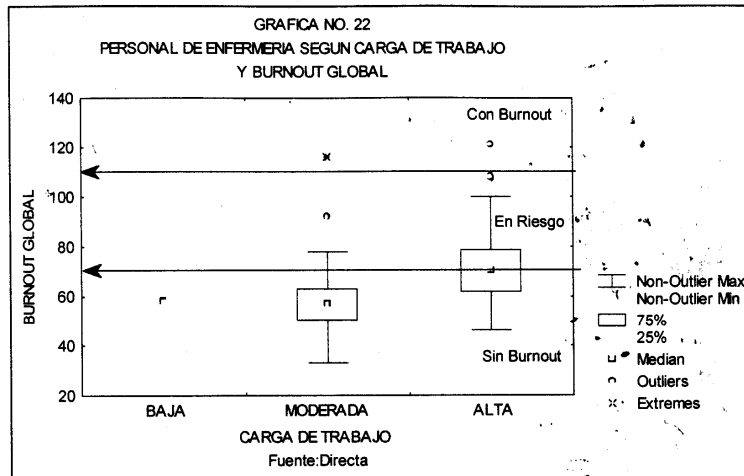
Con respecto a la **carga de trabajo**, se encuentra relación significativa con **desgaste emocional** ($\chi^2_{4,4}=15.84$; $p=0.00$) ver tabla 4c en apéndice V; la gráfica No. 20 explica que poco menos del 75 por ciento de las enfermeras que perciben su carga de trabajo como moderada, presentan desgaste emocional bajo (puntúan entre 15 y 35), el otro 25 por ciento manifiesta desgaste emocional medio (35 a 55) y solo un sujeto reporta desgaste emocional alto; ahora bien, una gran mayoría de las enfermeras que perciben alta su carga de trabajo muestran puntajes compatibles con desgaste emocional medio (35 a 55) y dos de ellas, exhiben desgaste emocional alto.



También existe relación significativa entre carga de trabajo y la dimensión de logro personal e incompetencia (χ^2 , 4=15.60; p=0.00) ver tabla 5a en apéndice V; la gráfica No. 21 muestra que casi la totalidad de las enfermeras que perciben moderada su carga de trabajo se ubican en la categorización de incompetencia baja, y un número pequeño muestra incompetencia moderada; en cambio, más del 25 por ciento de las enfermeras que consideran alta su carga de trabajo califican en incompetencia baja, y para incompetencia moderada el margen se amplía a un poco más del 50 por ciento que en el caso anterior.



Para **Burnout Global** y **carga de trabajo** también se encontró relación significativa ($\chi^2_{c,4}=19.25$; $p=0.00$), ver tabla 5a en apéndice V; la gráfica No. 22 resalta que más del 75 por ciento de las enfermeras que perciben moderada su carga de trabajo no presentan Burnout y el 25 por ciento restante se encuentra en la categoría de riesgo de padecerlo y con Burnout (aunque en esta última situación entran muy pocos sujetos), en cambio, 50 por ciento de las enfermeras que consideran su carga de trabajo alta no presentan Burnout, mientras que el otro 50 por ciento esta en riesgo de padecerlo o bien ya ha desarrollado Burnout (una minoría para este último caso). Como se muestra en las tres gráficas anteriores, una mínima parte del personal de enfermería considera baja su carga de trabajo y son las que se ubican en desgaste emocional bajo, incompetencia alta y sin Burnout.



Es importante mencionar además las variables en las que no se encontró significancia con el Burnout global y sus dimensiones; estas son: sexo, estado civil, turno de trabajo, edad, experiencia profesional, doble turno, preparación profesional, horas laboradas en una institución, ingreso económico, satisfactores que se obtienen con el salario, número de hijos, aceptación al cambio de servicio no programado y períodos de descanso; tampoco hay evidencia de relación entre servicio e incompetencia, horas laboradas en dos instituciones con desgaste emocional y Burnout global; cambio de servicio no programado con desgaste emocional y Burnout global y carga de trabajo con despersonalización (ver tablas de contingencia de la 5c hasta la 24c en apéndice V).

Con el propósito de encontrar o descartar en su caso, la interrelación de las variables que resultaron significativas en el primer momento del análisis inferencial (recuérdese que se confrontaron variables sociológicas y laborales contra Síndrome de Burnout y sus dimensiones), se procede a cruzar tres de esas variables, para lo

que se empleó una vez más la prueba de hipótesis de independencia, utilizando el estadístico ji cuadrada, Los resultados pueden observarse en el cuadro No. 3.

CUADRO No.3
 VALOR DE JI CUADRADA EN EL CRUCE DE TRES VARIABLES

VARIABLES	VALOR DE JI CUADRADA
Servicio, Desgaste Emocional y Carga de Trabajo.	X2c,44=66.74,p=0.01
Servicio, Despersonalización y Número de Horas laboradas en dos Instituciones.	X2c,78=262.22,p=0.00
Servicio, Burnout y Gusto por el Servicio.	X2c,44=198.49,p=0.00
Gusto por el servicio, Desgaste Emocional y Carga de Trabajo.	X2c,20=48.05,p=0.00
Gusto por el servicio, Despersonalización y Horas laboradas en dos Instituciones.	X2c,36=1420.92,p=0.00
Gusto por el servicio, Logro Personal o incompetencia y Cambio no Programado de Servicio.	X2c,28=1161.09,p=0.00
Gusto por el servicio, Burnout y Carga de Trabajo.	X2c,20=62.53,p=0.00
Horas laboradas en dos Instituciones, Despersonalización y Carga de Trabajo.	X2c,36=67.53,p=0.001
Horas laboradas en dos Instituciones, Logro Personal o Incompetencia y Carga de Trabajo.	X2c,36=64.74,p=0.002
Servicio, Despersonalización y Cambio no Programado de Servicio.	X2c,61=185.15,p=0.00
Servicio, Carga de Trabajo y Burnout.	X2c,44=70.44,p=0.006
Carga de Trabajo, Logro Personal o Incompetencia y Gusto por el Servicio	X2c,20=172.55,p=0.00

Se observa que existe relación entre el **servicio** en el que laboran las enfermeras, el **desgaste emocional** y la **carga de trabajo** con una significancia del 1 por ciento ($\chi^2_{c,44}=66.74$; $p=0.01$), ver tabla 1 del apéndice W. También se relacionó el **servicio** con **despersonalización** y **número de horas laboradas en dos instituciones**, encontrándose valor de $\chi^2_{c,78}=262.22$; $p=0.00$, se observa que es evidente la relación entre estas variables (ver tabla 2 del apéndice W). Se encuentra relación entre el **servicio**, la variable **despersonalización** y el **cambio no programado de servicio** ($\chi^2_{c,61}=185.15$; $p=0.00$), consultar tabla 3 del apéndice W. Otras variables en las que se encuentra relación con el servicio son **Burnout** y **gusto por el servicio** ($\chi^2_{c,44}=198.49$; $p=0.00$), ver tabla 4 del apéndice W. Al buscar una relación entre el **servicio**, la **carga de trabajo** y el **Burnout**, se encuentra que esta sí existe ($\chi^2_{c,44}=70.44$; $p=0.00$), ver tabla 5 del apéndice W.

El **gusto** que las enfermeras expresan hacia el servicio, en el que trabajan, se relacionó con las variables **carga de trabajo** y **desgaste emocional**, encontrando relación significativa entre las tres ($\chi^2_{c,20}=48.05$; $p=0.00$), ver tabla 6 de apéndice W. Se muestra también relación entre **gusto por el servicio**, **despersonalización** y las **horas laboradas en dos instituciones** ($\chi^2_{c,36}=1420.92$; $p=0.00$), ver tabla 7 de apéndice W. Además al buscar independencia entre las variables **logro personal e incompetencia**, **cambio no programado de servicio** y **gusto por el servicio** se obtiene $\chi^2_{c,28}=1161.09$; $p=0.00$ (ver tabla 8 de apéndice W) que denota relación entre las mismas. Al determinar relación entre **gusto por el servicio**, **logro personal e incompetencia** con la percepción de la **carga de trabajo** se encontró que esta sí existe ($\chi^2_{c,20}=172.55$; $p=0.00$), ver tabla 9 en apéndice W. Otras variables que se relacionaron con **gusto por el servicio** fueron **Burnout** y **carga de trabajo**, donde se consigue un valor de $\chi^2_{c,20}=62.53$; $p=0.00$, demostrando así relación entre éstas (ver tabla 10 en apéndice W).

Buscando relación entre el **número de horas laboradas en dos instituciones**, el **logro personal e incompetencia** y la percepción de la **carga de trabajo** se observa que sí existe dicha relación pues se obtiene $\chi^2_{c,36}=64.74$; $p=0.00$ (ver tabla 11 en apéndice W). Con un valor de $\chi^2_{c,36}=67.53$; $p=0.00$, se

encuentra relación entre las variables **horas laboradas en dos instituciones, despersonalización y carga de trabajo** (Ver Tabla 12 en apéndice W).