

Perfil de personalidad de los trabajadores de una institución de asistencia a pacientes oncológicos infantiles

Personality profile of the employees of an institution of assistance to children oncological patients

María del Carmen Manzo Chávez

Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México
melym_2000@yahoo.com.mx, maria.manzo@umich.mx

Ireri Yunúen Vázquez García

Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México
ireri.vazquez@umich.mx

Resumen

Los trabajadores del sector salud del área de oncología viven en contacto diario con los pacientes con cáncer. El impacto que les causa dicho contacto, según investigaciones previas se da en las áreas física, psicológica, social, laboral y espiritual, dado que es un trabajo con alto nivel de desgaste psicológico y agotamiento profesional. Lo anterior, implica que, para trabajar en esta área, el personal requiere de cierto perfil no solo profesional sino personal, para que pueda brindar un servicio de calidad y trabajar con el sufrimiento del otro. La presente investigación con enfoque cualitativo y de tipo exploratorio, tuvo como objetivo general el describir el perfil de los trabajadores de una institución de asistencia a pacientes infantiles oncológicos. Se trabajó con 11 participantes, hombres y mujeres, entre los 28 y 55 años de edad, empleados de una institución de asistencia a pacientes infantiles oncológicos y sus familias, de la ciudad de Morelia, Michoacán, México, misma que es una institución de beneficencia. Se les aplicaron una entrevista semiestructurada y se analizaron los expedientes laborales en donde se especificaban datos generales, académicos y psicométricos. Se encontró que la escolaridad es variada ya que desde la primaria y licenciatura según el puesto que ejercen; sobresalen rasgos de personalidad de tipo social, muestran un nivel medio en sus habilidades sociales y su asertividad es aceptable; presentan altos valores morales y legales, poco interés por el aspecto económico y un alto interés por lo social. Por lo tanto, su perfil se orienta al servicio social y comunitario, que se ve reflejado en el desempeño de su trabajo y el trato humanitario que brindan a los pacientes y sus familiares.

Palabras clave: perfil, trabajadores, oncología, institución de asistencia.

Abstract

The employees of the health sector in the oncology area, live in daily contact with cancer patients. The impact caused by such contact, according to previous research, occurs in the physical, psychological, social, occupational and spiritual areas, since it is a job with a high level of stress and burnout. The foregoing implies that, to work in this area, the staff requires a certain profile, not only professional but also personal, so that they can provide a quality service and work with the suffering of the other. This research, with a qualitative and exploratory approach, had the general objective of describing the profile of the workers of an institution that assists childhood cancer patients. We worked with 11 participants, men and women, between 28 and 55 years of age, employees of an institution that assists childhood cancer patients and their families, from the city of Morelia, Michoacán, Mexico, which is a charitable institution. A semi-structured interview was applied to them and work records were analyzed where general, academic and psychometric data were specified. We was found that the schooling is varied since from elementary school and undergraduate degrees according to the position they hold; Social-type personality traits stand out, they show an average level in their social skills and their assertiveness is acceptable; They have high moral and legal values, little interest in the economic aspect and a high interest in the social. Therefore, their profile is oriented towards social and community service, which is reflected in the performance of their work and the humanitarian treatment they provide to patients and their families.

Keywords: profile, employees, oncology, care institution.

Fecha Recepción: Enero 2020

Fecha Aceptación: Julio 2020

Introducción

El cáncer es una de las enfermedades con mayor incidencia en la población a nivel mundial. La International Agency of Research on Cancer (IARC) (como se citó en INEGI, 2017), menciona que en el 2012 hubo en el mundo 14 millones de nuevos casos, 8.2 millones de defunciones por esta causa y 32.6 millones de sobrevivientes a la enfermedad (enfermos que después de 5 años después del diagnóstico no han presentado recurrencias). Las regiones que concentran más del 60% de los nuevos casos y el 70% de las defunciones son según la IARC y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (como se citaron en INEGI, 2017) son Asia, Centroamérica y Sudamérica.

Hay más de 100 tipos de cáncer, sin embargo, los tipos de cáncer diagnosticados con mayor recurrencia a nivel mundial son el cáncer de pulmón, hígado, estómago, colon, recto, mama y esófago (OMS, como se citó en INEGI, 2017).

En el caso del cáncer infantil, la incidencia mundial anual que se presenta en la población entre los 0 y 14 años de edad, es de 12.45 casos por cada 100 000 personas en esa edad, siendo la leucemia el tipo de cáncer que se presenta con mayor frecuencia (Organización Panamericana de la Salud, OPS, como se citó en INEGI, 2017).

En México, durante el 2014, según la Secretaría de Salud (SSA) (como se citó en INEGI, 2017), menciona que la incidencia del cáncer infantil por sexo fue la siguiente:

- En los varones: cáncer en órganos hematopoyéticos (59.2%), tumores malignos del sistema linfático y tejidos afines (8.6%), cáncer de hueso y cartílagos articulares (6.8 %),
- En las mujeres: cáncer en órganos hematopoyéticos (61.1 % en mujeres), cáncer de hueso y cartílagos articulares (6.8%), neoplasias del sistema linfático y tejidos afines, las del encéfalo y otras partes del sistema nervioso central (5.9%).

La tasa máxima de morbilidad se encuentra entre los 5 y 9 años de edad (79.0 en hombres y 80.58 en mujeres por cada 100 mil habitantes para ese grupo de edad) y a partir de los 10 años disminuyen.

Según la OPS (como se citó en el INEGI, 2017), el cáncer infantil responde adecuadamente al tratamiento y en la mayoría de los casos, el éxito terapéutico depende de que el diagnóstico sea realizado de manera oportuna, en las fases más tempranas de la enfermedad.

El tratamiento del cáncer infantil es un proceso que involucra a profesionales de la salud, por un lado, y por el otro, a la familia, quien es la red de apoyo directa del paciente. Es un tratamiento largo, con altos costos económicos, físicos y emocionales.

Por otro lado, el personal de salud del área de Oncología, es una población que se enfrenta a altos niveles de estrés y agotamiento profesional, que afectan su desempeño laboral y académico, así como su vida personal, por lo que han sido objeto de múltiples investigaciones y programas de intervención psicológica, ejemplo de ello son las investigaciones en el personal de enfermería oncológica de Albaladejo, Villanueva, Ortega y Calle (2004), que estudiaron el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería; Gallegos – Alvarado y Parra - Domínguez (2009), investigaron el síndrome de Burnout y factores psicosociales en el personal de enfermería; y por su parte, Vázquez – Ortiz, Vázquez – Ramos, Álvarez – Serrano, Reyes – Alcaide, Martínez –

Domingo, Nadal – Delgado y Cruzado (2012), realizaron una intervención psicoterapéutica grupal intensiva para el tratamiento del Burnout en personal de enfermería.

En cuanto al personal médico oncológico, se destaca la investigación de González – Ávila y Bello–Villalobos (2014), que estudiaron el efecto del estrés laboral en el aprovechamiento académico en médicos residentes, por mencionar solo una.

Respecto al personal administrativo y asistencial, las investigaciones apuntan también al Síndrome de Burnout, afrontamiento, calidad de vida y liderazgo, como son los estudios de Gallegos y Zegarra (2015), que investigaron el clima organizacional, el Síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores de un hospital oncológico (personal administrativo y de salud), encontrando que el clima organizacional era óptimo y tenían bajos niveles de burnout, sin embargo, no estaban satisfechos con su sueldo y con el reconocimiento que reciben. Su estilo de afrontamiento es activo y está relacionado directamente con el clima organizacional. Y la investigación de Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013), sobre la calidad de vida laboral y liderazgo, en donde encontraron que los trabajadores tienen una calidad de vida satisfactoria, caracterizada por una motivación intrínseca sobretodo en el personal asistencial; en cuanto al liderazgo no se perciben como líderes.

En cuanto a los perfiles ya sean de personalidad o profesionales sobre los trabajadores del área de la salud oncológica, se resalta la investigación de Soto (2018), enfocada a las competencias del profesional de enfermería, encontrando que tienen un amplio conocimiento sobre el cáncer de adultos, manejo de la quimioterapia, administración de medicamentos y efectos secundarios, asimismo han desarrollado habilidades y prácticas en el manejo de la enfermedad.

Sin embargo, no se localizaron textos que hablen sobre los perfiles del personal administrativo y asistencial, motivo por el cual se plantea esta investigación.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, el tratamiento del cáncer es un proceso con altos costos en todos los aspectos; para muchos enfermos y sus familiares implica el trasladarse de un lugar a otro para recibir el tratamiento, lo que genera un gasto monetario, hospedaje, comida y dejar al resto de su familia bajo el cuidado de algún familiar o solos, entre otros aspectos. Es por ello, que en muchas ciudades se han abierto instituciones o centros asistenciales a través de la iniciativa privada para los pacientes con cáncer y sus familias, en donde se les brinda acompañamiento integral gratuito y un apoyo también integral al tratamiento a través de (AMANC, 2016):

- Apoyo asistencial: se brinda atención a necesidades básicas de alimentación, hospedaje, traslado.
- Soportes de salud: se refiere al suministro de recursos materiales y canalización a tratamientos complementarios:
- Fortalecimiento familiar: a través de programas de apoyo psicológico emocional, tanatológico y de nutrición.
- Desarrollo humano: a partir de programas educativos (como la Escuela Hospitalaria) programas recreativos y de emprendimiento.
- Sensibilización a la sociedad: en donde se realizan campañas de difusión sobre la detección oportuna del cáncer a través de diversos medios y la promoción para convertirse en inversionista social a través de los diferentes programas de donaciones.

En este tipo de instituciones, los pacientes oncológicos y sus familiares, pasan un lapso prolongado de tiempo, conviven con otras personas en situación similar y con los trabajadores, llegando a conformar redes de apoyo social y emocional. De allí la importancia de dichas instituciones en el tratamiento de la enfermedad.

Respecto al personal de estos centros, se pueden catalogar como personal asistencial y administrativo de salud oncológica, sin embargo, hay pocos estudios que aborden esta población, ya que se enfocan a personal de hospitales. De allí la importancia de realizar investigaciones en esta población, por todo lo anterior, se planteó la siguiente investigación.

Método

La presente investigación se ubica dentro del paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo, siendo un tipo de estudio exploratorio, por lo que es una primera aproximación al fenómeno a estudiar, ya que es una población poco abordada. El valor de este tipo de estudio radica en la “obtención de información para realizar una investigación más completa en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 85).

En cuanto al objetivo general fue describir el perfil de los trabajadores de una institución de asistencia a pacientes infantiles oncológicos.

Los participantes fueron 11 trabajadores, 9 mujeres y 2 hombres entre los 28 y 57 años de edad, todos empleados de una institución que brinda asistencia a pacientes infantiles oncológicos y sus familias; se trabajó con participantes de tipo voluntario, por lo que acudieron trabajadores con

diferentes puestos desde coordinadores de áreas hasta personal de mantenimiento, con una antigüedad en la Institución que oscilaba entre los 2 y los 14 años (2 años=7 participantes, 11 años=1 participante, 13 años=1 participante; 14 años=2 participantes). En cuanto a las características de los participantes, su escolaridad es variada según el puesto que ocupen, de allí que un participante cursó la primaria, 1 la secundaria, 2 el bachillerato, 6 tienen una carrera técnica y 2 licenciatura, de éstos últimos 1 participante cursa una maestría en la actualidad; en cuanto a su estado civil 2 son solteros, 4 casados y 5 divorciados y 8 de los participantes tienen hijos. Cabe mencionar que el número total de empleados de la Institución son 15 incluyendo a la maestra de la Escuela Hospitalaria que depende directamente de la SEP y que laboran en dos turnos, siendo 7 trabajadores por la mañana, 4 por la tarde y 4 con horario mixto, por lo que se trabajó prácticamente con la totalidad de los mismos.

El escenario en donde se realizó la investigación fue el aula donde se imparten las clases de la Escuela Hospitalaria (ya que la Institución cuenta con este servicio); dicha aula es un espacio que cuenta con mesas, sillas, un librero, un anaquel para materiales didácticos, 5 computadoras, impresora, equipo de cómputo para proyectar, un escritorio con silla para la maestra; el salón se encuentra decorado según la festividad del mes y llama la atención un mural de angelitos, en este espacio los niños pintan un angelito cada vez que un compañerito muere. El aula cuenta con iluminación y ventilación adecuadas, y se encuentra libre de ruidos ya que se ubica separado del resto de las instalaciones. La institución se encuentra ubicada en la ciudad de Morelia, Michoacán, México.

Las técnicas de recolección de datos fueron entrevista, observación y análisis de expedientes laborales en donde se especificaban datos generales, académicos y psicométricos. Sobre este último aspecto se encontraron resultados de varias pruebas aplicadas hacia 6 meses por una psicóloga laboral contratada por la Institución para elaborar los expedientes de los trabajadores; para este estudio fueron consideradas las siguientes: Test de habilidades sociales de Gismero (1998), Test de asertividad de Rathus revisado por Thompson y Barenhaum (como se citaron en Muñoz & Pérez-Santos, 2012), Test de Zavic (2016) y la Prueba Human Side (2016) por considerarse las idóneas para elaborar un perfil del trabajador.

Respecto a la entrevista, se trabajó con una entrevista semi-estructurada, que acorde con Hernández et al. (2010), se basa en una guía para obtener información sobre el tema deseado. En este caso se exploraron a partir de la guía elaborada datos generales, actividades que realiza y se corroboraron los datos encontrados en el expediente.

El análisis de documentos, es “una fuente valiosa de datos cualitativos” (Hernández et al., 2010, p. 433), por lo que se recurrió a esta técnica. Los documentos revisados fueron los expedientes de los empleados, que están constituidos por el contrato y una serie test aplicados con anterioridad; se consideraron pertinentes para la investigación los resultados de los siguientes test:

- Test de Habilidades sociales (Gismero, 1998), es una prueba para adolescentes y adultos, que consta de 33 ítems que miden la capacidad de aserción y de las habilidades sociales. La prueba da como resultado una puntuación global y una por subescala, las cuales son: autoexpresión en situaciones sociales, defensa de los propios derechos como consumidor, expresión del enfado, decir no y cortar interacciones, hacer peticiones e iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto. Es una prueba validada y confiable.
- Inventario de asertividad de Rathus (RAS) revisado por Thompson y Barenhaum (como se citaron en Muñoz & Pérez-Santos, 2012), mide el nivel de asertividad de una persona, así como si defiende sus derechos, ideas y necesidades y si es una persona pasiva o agresiva, a través de 30 ítems. La prueba cuenta con un índice de confiabilidad de $r = 0.70$.
- Test de Zavic (2016), esta prueba consta de 20 ítems enfocados a explorar valores e intereses en el trabajo. Los primeros se refieren a la moralidad, legalidad, indiferencia y corrupción; los segundos a los intereses políticos, económicos, sociales y religiosos.
- Test Human Side (2016), es una prueba que mide características de personalidad en cuanto valores profesionales y preferencias de pensamiento a partir de 3 dimensiones: estilo de comportamiento, intereses profesionales y proceso pensante.

Es importante mencionar que los resultados de las pruebas antes mencionadas no se encontraron con puntajes sino de forma descriptiva en el expediente de cada empleado, por lo que se consideraron de esta manera para presentarse en la sección de resultados de esta investigación.

En cuanto a las consideraciones éticas, el proyecto fue aprobado por las autoridades y el patronato de la Institución y se contó con el consentimiento informado de los participantes.

Para realizar la investigación siguió este procedimiento: se contactaron a las autoridades y al patronato de la Institución a quienes se les presentó el proyecto, solicitando su aprobación; una vez aprobado el proyecto se trabajó en coordinación con la Directora y la Psicóloga para agendar las visitas a la Institución para la aplicación de las técnicas de recolección de datos.; se invitó a los empleados a formar parte de la investigación y como retribución a su participación se les brindaría un taller con temáticas propuestas por la Dirección; los participantes accedieron a la investigación y se agendaron las entrevistas y la revisión de expedientes.

Una vez recopilada la información se procedió a organizarla a través de una matriz de datos, para posteriormente analizarla a partir de categorías apriorísticas que integran el perfil presentado en la sección de resultados. La validación y confiabilidad del estudio se realizó a partir de la triangulación de instrumentos y triangulación por expertos acorde con Hernández et al (2010).

Resultados

Los resultados se presentan a partir de las siguientes categorías: características de personalidad, habilidades sociales, asertividad y valores e intereses en el trabajo. A continuación, se presentan.

Categoría 1. Características de personalidad

Las características de personalidad son rasgos y cualidades que predominan la forma de ser de una persona. En esta investigación se encontraron un total de 60 rasgos positivos y 30 negativos, según los resultados del Test Human Side (2016). Los rasgos predominantes en los participantes se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Resultados de la categoría 1. Características de personalidad

RASGOS POSITIVOS	RASGOS NEGATIVOS
Modestia Rol de observador Soledad Meticulosidad Orden Persona atenta Persona Pacífica Humildad Lealtad Docilidad Cautelosidad Adaptabilidad Evitación de problemas Autosacrificio Conservadurismo Sigue métodos Sensibilidad Optimismo Servicial Persuasión Amabilidad Sociabilidad Paciencia Es seguidor no líder Persistente	Necesidad de que se le expliquen las tareas Poca empatía Necesita tiempo para aceptar cambios Depende de un superior Trabaja bajo recompensas Toma decisiones lentamente

Fuente: las autoras (2020).

Categoría 2. Habilidades sociales

Las habilidades sociales fueron consideradas para este estudio como una serie de estrategias de conducta y la capacidad para aplicarlas para resolver una situación social efectivamente, aceptable para la propia persona y para el contexto social. Es a través de las habilidades sociales que se expresan los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones de manera adecuada y respetando las conductas de los demás. Las habilidades sociales son: capacidad de escucha, capacidad de comunicar sentimientos y emociones, la empatía, la inteligencia emocional, la asertividad, capacidad para definir un problema y evaluar soluciones, negociación, disculparse y reconocimiento y defensa de los derechos propios y de los demás (Gismero, 1998).

En el caso de los participantes se encontró que en 1 caso se tiene un nivel alto de habilidades sociales y en 10 un nivel promedio, por lo que cuentan con habilidades sociales de manera adecuada.

Categoría 3. Asertividad

La asertividad es considerada como una habilidad que permite la expresión de los deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, sin atender contra los demás y negociando con ellos su cumplimiento (Muñoz & Pérez – Santos, 2012).

En esta investigación, los resultados arrojados por Inventario de asertividad de Rathus (RAS) revisado por Thompson y Barenhaum (como se citaron en Muñoz & Pérez-Santos, 2012), se presentan en la tabla 2:

Tabla 2. Resultados de la Categoría 3. Asertividad

NIVEL DE ASERTIVIDAD	FRECUENCIA
Poca asertividad	3
Asertividad aceptable	7
Buena asertividad	1

Fuente: las autoras (2020)

Categoría 4. Valores e intereses en el trabajo

El Test de Zavic (2016), mide valores e intereses en el trabajo. Respecto a los valores hace referencia a la moral, la legalidad, la indiferencia y la corrupción; en cuanto a los intereses, se refiere al interés económico, político, social y religioso. En los participantes se encontraron los siguientes resultados (tablas 3 y 4).

Tabla 3. Resultados de la Categoría 4. Valores e intereses en el trabajo. Valores

VALORES	NIVEL	FRECUENCIA
Moral	Alto	11
	Bajo	0
Legalidad	Alto	11
	Bajo	0
Indiferencia	Alto	11
	Bajo	0
Corrupción	Alto	0
	Bajo	11

Fuente: (las autoras, 2020).

Tabla 4. Resultados de la Categoría 4. Valores e intereses en el trabajo. Intereses.

INTERES	NIVEL	FRECUENCIA
Económico	Alto	7
	Bajo	4
Político	Alto	1
	Bajo	10
Social	Alto	11
	Bajo	0
Religioso	Alto	0
	Bajo	11

Fuente: las autoras (2020).

Es así que, integrando los resultados anteriores, el perfil de personalidad de los trabajadores estudiados es el siguiente:

Son personas que son sensibles, atentas, amables, sociables y optimistas, se presentan con humildad, lealtad, docilidad, modestia y cautela ante los demás; generalmente trabajan de manera ordenada y meticulosa, siguiendo métodos establecidos y requieren que se les expliquen sus tareas, son persistentes, tienden a seguir a líder y en sus actividades laborales dependen de la supervisión de un superior sobre todo en la toma de decisiones, son serviciales, pacientes y adaptables a diversas situaciones aunque les toma tiempo adaptarse a los cambios; para ellos es muy importante que el trabajo les gratifique de diversas formas. Asimismo, tanto de manera personal como laboral

tienden al auto sacrificio. Por otro lado, tratan de evitar problemas tanto personales como laborales. Muestran habilidades sociales y son asertivos. Se rigen por un sistema de valores basado en la moral y la legalidad y sus intereses están orientados hacia lo económico y lo social. Laboralmente son poco empáticos como una forma de preservar la objetividad y no involucrarse con los pacientes y familiares que atienden en el Centro, así como con los otros compañeros de trabajo y pueden llegar al bajo rendimiento productivo, de allí de que requieran de recompensas laborales.

Discusión

El cáncer es una enfermedad que ataca a niños y adultos por igual, generando altos índices de incidencia a nivel mundial. Su tratamiento genera no solo un costo económico sino también psicológico, emocional y social tanto en los pacientes, las familias y el personal de salud, al ser una enfermedad desgastante en todos los sentidos en donde se lleva una lucha diaria por la vida.

Por lo que el personal de salud oncológico ha sido objeto de múltiples investigaciones que giran alrededor del desgaste laboral. Pocas investigaciones hablan sobre los perfiles de personalidad y/o profesional de dicho personal, a pesar de la importancia que tienen, dado que quienes trabajan en esta área deben de tener ciertos rasgos para convivir a diario con una enfermedad tan agresiva e invasiva.

Por otro lado, no solo el personal de salud atiende al paciente oncológico durante su tratamiento ya que muchos pacientes y sus familias recurren a centros de asistencia a recibir apoyos que van desde hospedaje y alimentación hasta tratamiento psicológico, escolar e incluso recreativo, ya que tienen que trasladarse a otra ciudad a recibir el tratamiento. Estos centros son atendidos por personal especializado en varias áreas que puede ser personal contratado por la institución o ser voluntarios. En el caso del personal por contrato, son considerados como personal de asistencia y administrativos. Estas instituciones laboran los 7 días de la semana, las 24 horas del día, solo ciertos servicios tienen horario de oficina como son el área de psicología y trabajo social por ejemplo.

Cabe mencionar que los pacientes y sus familias pasan una gran parte del tiempo del tratamiento en estas instituciones, debido a que son pacientes foráneos, por lo que el trato con el personal y otras personas en la misma situación se vuelve cotidiano, llegando a construir sólidas redes de apoyo. En cuanto al personal, éstos tienen un trato muy cercano con los pacientes y los familiares a diferencia del trato con el personal médico que se limita a lo relacionado con el tratamiento médico dentro del espacio hospitalario.

Por lo que es muy importante que los empleados que laboran en dichos centros cuenten no solo con los conocimientos necesarios para el tratamiento integral de la enfermedad, sino que cuenten con un perfil de personalidad acorde no solo con sus labores sino para el trato diario con el enfermo y sus cuidadores.

En esta primera aproximación a la elaboración de un perfil de personalidad de los trabajadores de una institución de asistencia a pacientes oncológicos infantiles, se encontró que su nivel de escolaridad oscila entre nivel técnico y licenciatura; sus características de personalidad se ubican en el área social y laboral, distinguiéndose su capacidad para la socialización y el trato con las personas así como el compromiso con su trabajo; en cuanto a las habilidades sociales su nivel es medio y su asertividad es aceptable, muestran altos valores morales y legales, poco interés por el aspecto económico y un alto interés por lo social. Por lo tanto, su perfil se orienta al servicio social y comunitario, que se ve reflejado en el desempeño de su trabajo y el trato humanitario que brindan a los pacientes infantiles y sus familiares.

Dicho perfil se puede diferenciar del perfil que tienen el personal de enfermería oncológica orientado al nivel de conocimientos sobre la enfermedad y su tratamiento, así como las habilidades en el manejo de la enfermedad (Soto, 2018), dejando a un lado el aspecto personal, por lo que resulta importante profundizar en el conocimiento de este personal alterno al tratamiento del cáncer infantil.

Conclusiones

Enfrentar una enfermedad compleja como el cáncer implica toda una red de apoyo para el paciente: médicos, enfermeras, psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, nutriólogos, familiares que cuidan al paciente, familiares que apoyan al resto de la familia y si el paciente se tiene que trasladar a otra ciudad por su tratamiento requiere de una institución de asistencia a la pueda acudir después de su tratamiento médico, en caso de que no cuente con familiares o amigos en la ciudad.

Estas instituciones asistenciales se convierten en el hogar de muchos pacientes oncológicos, en donde el trato del personal con ellos es directo, cercano, constante y se prolonga durante todo el tratamiento. Cabe mencionar que muchas ocasiones, cuando fallece el paciente, el personal acompaña a la familia en los trámites y traslado del cuerpo y brinda contención ante tal situación. Por lo que el personal de estas instituciones debe de cubrir un perfil no solo de puesto sino de personalidad, ya que el trabajo con estas personas es complicado y requiere de no solo de conocimientos en el puesto que desempeña sino de sensibilidad y buen trato hacia los demás.

Es así que el perfil de los participantes de la investigación muestra una inclinación por el servicio social y comunitario, son personas con habilidades sociales, asertivas, altos valores morales y legales y sin intereses económicos, lo que resulta acorde por laborar en una institución de asistencia social, con niños enfermos y en cierta situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, es importante mencionar que el presente estudio tiene un alcance exploratorio, por lo que debe considerarse como un primer acercamiento a esta línea de investigación, en donde la limitación principal fue el no contar con los puntajes directos de las pruebas aplicadas y solo tener un reporte descriptivo, así como no contar con autorización para la aplicación de pruebas debido a los horarios y ocupaciones de los empleados, por lo que se tuvo que trabajar con la información autorizada.

En estos tipos de estudios los resultados no son generalizables y solo son aplicables a los participantes, por lo que se sugiere se realice un estudio confirmatorio con un número mayor de participantes y aplicación directa de test para enriquecer este primer perfil aquí expuesto.

Referencias

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle y Domínguez, ME. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*. España: Ministerio de Sanidad, 78 (4), 505 – 516. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/170/17078408.pdf>
- AMANC (2016). *Asociación Mexicana para Niños con Cáncer*. México: AMANC. Recuperado de <https://www.amancmichoacan.com/programas>
- Arias, W.L., Zegarra, J. (2015). Clima organizacional, Síndrome de Burnout y afrontamiento en trabajadores de un Hospital Oncológico de Arequipa. *Revista de psicología*. Perú: Universidad César Vallejo, 15 (1), 37 – 54. Recuperado de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/210
- Contreras, F., Espinos, J.C., Hernández, F., Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Revista Psicología desde el Caribe*. Colombia: Universidad del Norte, 30 (3), 569 – 590. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21329176007.pdf>
- Gallegos – Alvarado, M., Parra – Domínguez, M.L., Castillo – Díaz, Murillo, E. (2009). Síndrome de Burnout y factores psicosociales del personal de enfermería al cuidado del paciente oncológico. *Revista CONAMED*. México: Comisión Nacional de Arbitraje Médico, 14 (1), 28 – 33. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60464>
- Gismero, E. (1998). *Escala de Habilidades Sociales*. España: TEA.
- González – Ávila, G., Bello – Villalobos, H. (2014). Efecto del estrés laboral en el aprovechamiento académico en médicos residentes de oncología. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. México: IMSS, 52 (4), 468-473. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2014/im144w.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Estadísticas a propósito del Día mundial contra el cáncer (4 de febrero)*. México: INEGI. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprenda/aproposito/2017/cancer2017_Nal.pdf
- Muñoz, M., Pérez – Santos, J. (2012). *Inventario de Asertividad de Rathus (RAS)*. España: Universidad de la Loja.
- Soto, S.I. (2018). *Competencias del profesional de enfermería para el cuidado a pacientes con cáncer en Medellín – Colombia*. (Tesis de grado). Medellín, Antioquia, Colombia,

Universidad de Antioquia. Recuperado de
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/11250/1/SotoSandra_2018_CompetenciasEnfermeriaPacientesCancer.pdf

Test Human side. (2016). México: MGT. Recuperado de <https://www.mgt.com.mx/herramientas-full.html>

Test de Zavic (2016). México: Mlaboral. Recuperado de <https://mlaboral.com/test-de-zavic/>

Vázquez – Ortiz, J., Vázquez – Ramos, J., Alvarez – Serrano, M., Reyes – Alcaide, M., Martínez–Domingo, M., Nadal – Delgado, M., Cruzado, J.A. (2012). Intervención psicoterapéutica grupal intensiva realizada en un entorno natural para el tratamiento del burnout en un equipo de enfermería oncológica. *Psicooncología*. España, 9 (1), 161-182. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/PSIC/article/view/39145>