



Proyecto de Investigación

Título:

Prevalencia del Síndrome de Burnout, en Personal Auxiliar de Enfermería

Hospital General Santa Teresa, Comayagua, Honduras

Investigador:

Ricardo Avilés Lobo

Comayagua, Honduras Enero de 2023

Ricardo Avilés Lobo
avilesdr@hotmail.com
Máster en Salud Ocupacional

RESUMEN

El síndrome de Burnout es común entre personal de la salud. Para investigar la prevalencia en el Hospital General Santa Teresa, se llevó a cabo una investigación enfocada en el personal auxiliar de enfermería, con más de un año de antigüedad, durante el mes de enero del 2023. Se aplicó una encuesta en Microsoft® forms, para obtener datos socio demográficos y utilizar el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el Burnout en sus tres dimensiones; Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. La población total que participó fue de 51 auxiliares de enfermería, cuyas edades más frecuentes se encuentran entre los 31 a los 50 años. La mayoría laboran en los tres turnos, trabajan únicamente en el Hospital General Santa Teresa, y tienen una antigüedad laboral de 5 años o más. La mayoría de los participantes no reportaron cansancio emocional ni despersonalización, pero sí falta de realización personal. Al combinar las tres dimensiones de Burnout en sus niveles moderado y alto, el 53% de los encuestados presenta indicadores de Burnout, y 63% de los participantes considera que su nivel de realización personal es bajo.

Palabras clave: Burnout, Hospital Santa Teresa, auxiliares, enfermería.

ABSTRACT

Burnout syndrome is common among health care workers. In order to investigate its prevalence in Hospital General Santa Teresa, research focused on auxiliary nursing staff, with more than one year of seniority, was carried out during the month of January of 2023. A survey was applied using Microsoft® forms, to obtain sociodemographic data and use the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire to evaluate burnout in its three dimensions, Emotional Fatigue, Depersonalization and Personal Fulfillment. The total population that participated was 51 auxiliary nurses, whose most frequent ages ranged between 31 and 50 years of age. Most of them work in all three shifts, only at Hospital General Santa Teresa, and the majority have a seniority of 5 years or more. Most participants reported no emotional fatigue or depersonalization but showing evidence of lacking personal fulfillment. By combining all three dimensions of burnout, 53% show indicators of having moderate and high levels of burnout, and 63% of participants consider their level of personal fulfillment is low.

Keywords: Burnout, Hospital Santa Teresa, Auxiliary nurses.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal auxiliar de enfermería que labora en el Hospital General Santa Teresa de Comayagua, Honduras, durante el mes de enero del 2023. Este hospital tiene una sobre demanda de servicios asistenciales y cuenta con personal limitado. En la revisión bibliográfica que se llevó a cabo, no se encontró una publicación previa enfocada en este tema, en esta población en particular.

El Burnout, o estrés laboral, ha estado tomando mayor importancia y ha sido reportado en los noticieros nacionales como una condición grave que afecta el ambiente laboral. El periódico El Heraldo en su artículo titulado “Burnout, el Síndrome de Estar Quemado” (2019), reporta que en Honduras el 10% de los trabajadores a nivel nacional lo experimentan, y el 2-5% lo padece de manera crónica. Los empleadores están ahora más conscientes de que es una situación real, y que puede afectar de manera importante al trabajador, su productividad y trato hacia las personas con quienes se interactúa. Quintero Febles, et al. (2020) han afirmado lo siguiente: “Estrés laboral y Burnout son conceptos con los que muchas personas están familiarizados hoy en día, aunque la historia de su nacimiento y la evolución que han presentado no es tan conocida”. (p. 92.).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) incorporó al síndrome de Burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades asociadas al empleo o desempleo que se publicó el 1ero de enero del 2019. Este síndrome se considera una condición propia a la clasificación de los padecimientos asociados al entorno profesional. El Burnout, desde hacía tiempo ya había sido clasificado como un “fenómeno ocupacional” y no como una condición médica. No obstante, al no ser tratada, se convertía en un problema de salud. (2019).

Castillo Zavala profundizó los hallazgos de Gutiérrez Aceves, et. al (2006) y realizó un estudio en el 2016 utilizando el protocolo Maslach en el Centro de Salud Luis Alonso Suazo, de

Tegucigalpa. Los resultados indican que el 50% del personal sanitario que laboraba en ese entonces, presentó evidencia de tener síndrome de burnout principalmente en la esfera de cansancio emocional con un 62%. (Castillo Zavala, 2016).

La presente y futuras investigaciones han de informar sobre los posibles padecimientos de Burnout a las autoridades del Hospital General Santa Teresa; quienes podrán establecer medidas de prevención, mitigación y/o reducción de su incidencia si así lo estiman conveniente.

Para realizar el presente estudio se seleccionó el protocolo “Maslach Burnout Inventory”, por considerarse la herramienta más utilizada y estandarizada en el mundo occidental para determinar la prevalencia de Burnout.

Esta investigación se llevó a cabo durante el mes de enero del 2023, la muestra fue de 51 participantes voluntarios, se envió una encuesta electrónica a todo el personal auxiliar de enfermería del Hospital General Santa Teresa con más de un año de antigüedad.

Los objetivos específicos del estudio son: caracterizar socio laboralmente el personal auxiliar de enfermería de este centro, identificar el grado de cansancio emocional, así como el grado de despersonalización que presentan, y valorar el grado de realización personal, llegando a medir la frecuencia y la intensidad con la que sufren el Burnout.

Este estudio se estructura en cuatro secciones, una primera donde se presentan la introducción con información que sustenta el estudio y las perspectivas teóricas que contextualizan la investigación, una segunda sección donde se presenta el método que se utilizó en el estudio, la tercera sección se presentan los resultados y la última son las conclusiones y recomendaciones.

MÉTODO

Enfoque y diseño de la investigación: El enfoque es cuantitativo de corte transversal, con diseño no experimental, y alcance descriptivo de corte transversal.

Las Variables se organizan en dos datos: los demográficos como la edad, sexo, estado civil, años de laborar en el Hospital General Santa Teresa, y los datos para medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

La unidad de análisis: es Personal auxiliar de enfermería que estaba trabajando en el Hospital General Santa Teresa, Comayagua, Honduras, con más de un año de laborar.

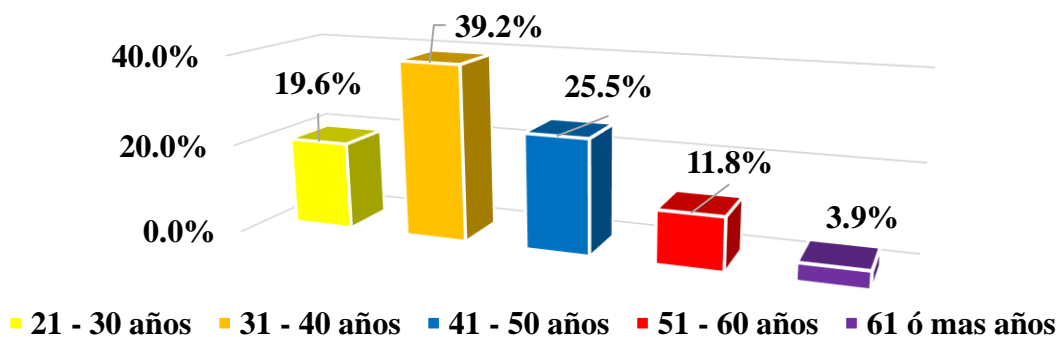
La población y muestra: la población es el Personal auxiliar de enfermería permanente, que tenía al menos un año de laborar en el Hospital General Santa Teresa, Comayagua, Honduras con un total de 96 auxiliares de enfermería, y la muestra, es no probabilística, a criterio del investigador, constituida por 51 participantes voluntarios.

Las técnicas e instrumentos aplicados: la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario utilizando una escala de Likert con 7 alternativas de respuesta para 29 ítems, que incluye dos secciones: 7 ítems en los datos sociodemográficos y 22 ítems del inventario del Síndrome de Maslach, este tiene el objetivo de medir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Esta encuesta fue enviada vía electrónica modalidad; auto llenado en MiMicrosoft® forms, enviadas por Whatsapp® y/o correo electrónico a todos los participantes que fueron incluidos para el estudio. El cuestionario de “Maslach Burnout Inventory” es el instrumento que se utiliza con más frecuencia en todo el mundo para medir el Burnout.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Objetivo 1 Caracterizar socio laboralmente el personal auxiliar de enfermería del centro.

Figura 1 *Edad de los auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, enero del 2023.*

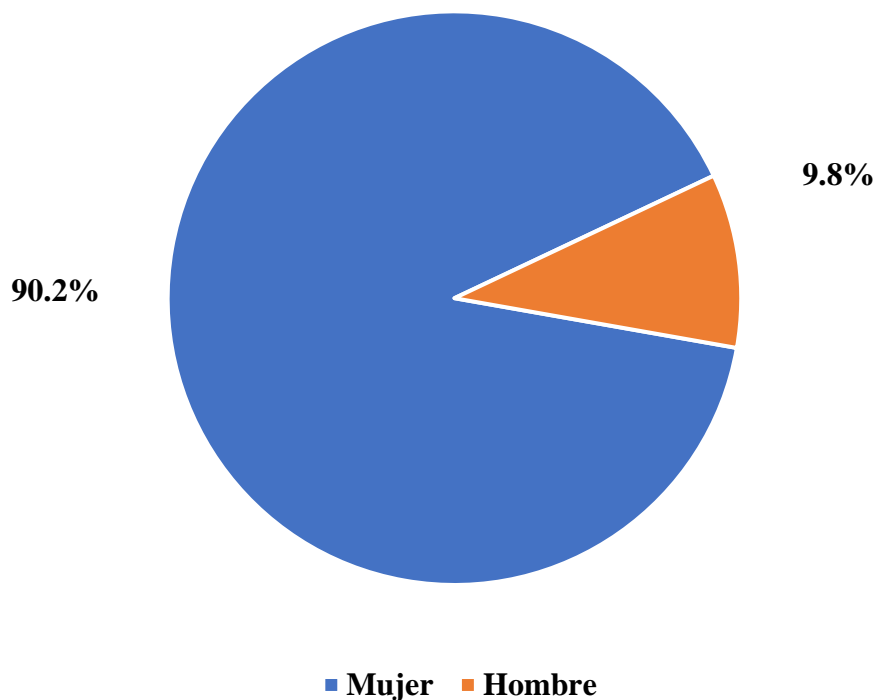


Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

Con respecto a la edad de las y los auxiliares de enfermería encuestados se encontró que 10 de ellas y ellos corresponden al grupo etario entre 21 – 30 años (19.6%), de 31 a 40 años hay 20 (39.2%), de 41 – 50 años 13 auxiliares de enfermería (25.5%), de 51 – 60 años son 6 (11.8%) y mayores de 61 años son 2 (3.9%).

Las edades de las personas encuestadas coinciden con la población del estudio de Ibáñez Martínez, et al. (2004) quienes llevaron a cabo un estudio con un grupo de enfermeras de un hospital de Barcelona, donde la muestra fue de 70 enfermeros con una edad mayoritaria de 31.5 años. Este factor podría indicar que los resultados pudieran tener poca o ninguna relación con el cansancio natural que se atribuye a las personas de edad avanzada.

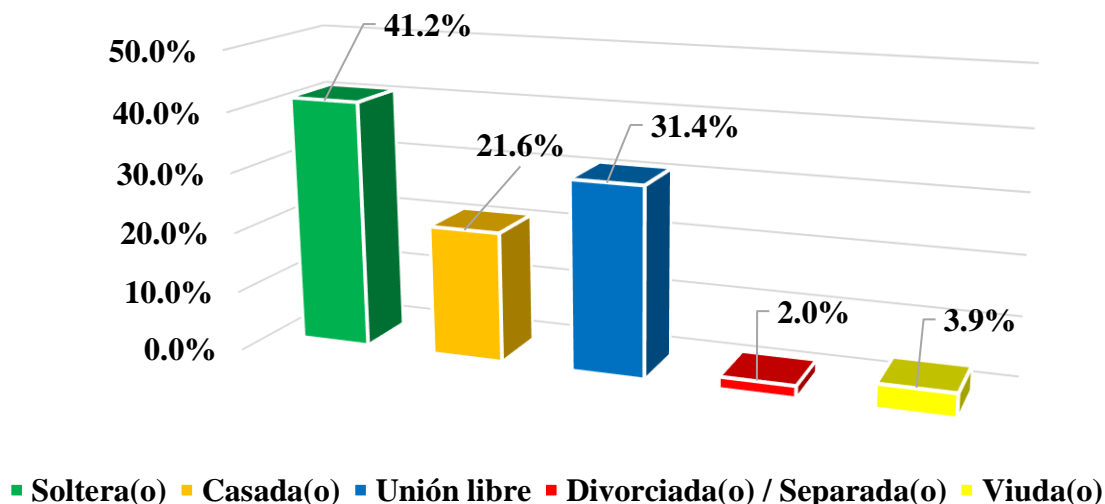
Figura 2 Sexo de los auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua durante el mes de enero del 2023.



Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

Con relación con el sexo de las y los auxiliares de enfermería 46 son mujeres (90.2%) y 5 hombres (9.8%). La mayoría fueron mujeres con un 90.2%, resultado que era de esperar pues es una ocupación que ha sido ejercida principalmente por mujeres a lo largo de la historia. Este resultado coincide igualmente con el estudio de Ibáñez Martínez, et al. (2004) quien hace referencia a la mayoría de su población estudiada en su trabajo de investigación fue el sexo femenino.

Figura 3 Estado civil de los auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua durante el mes de enero del 2023.



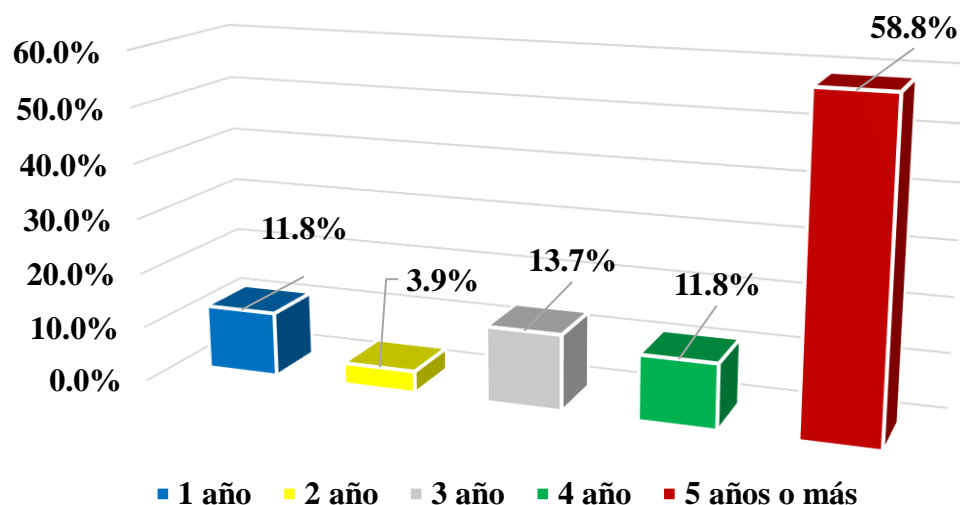
Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

Con respecto al estado civil de las y los auxiliares de enfermería 21 (41.2%) están solteras(os), 11 (21.6%) están casadas(os), 16 (31.4%) en unión libre, 1 (2%) Divorciada(os) o separadas(o) y 2 (3.9%) viudas(os).

Se puede observar que la mayoría de las encuestadas son casadas o viven con una pareja. Según Albar Marín et al., (2014) si el personal de salud cuenta con el apoyo familiar y amistades, tiene mayor sensación de realización. El factor familiar podría tener una relación positiva, si existe una buena relación de pareja, pero de igual forma puede existir influencia negativa, si hay una mala relación de pareja. Si bien es cierto que esta variable puede tener efecto sobre el Burnout, es difícil de valorar.

Antigüedad laboral de Auxiliares de enfermería encuestados, según tiempo que han laborado en Hospital General Santa Teresa de Comayagua durante el mes de enero del 2023.

Figura 4 Antigüedad laboral de los auxiliares de enfermería encuestados, según tiempo que han laborado en Hospital General Santa Teresa de Comayagua durante el mes de enero del 2023.

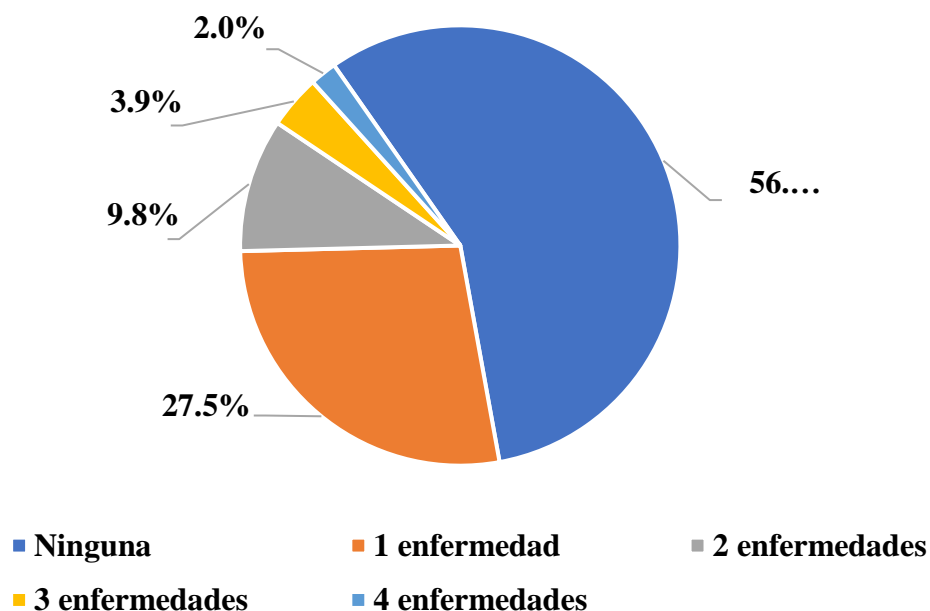


Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

En relación al número de años que las y los auxiliares de enfermería han trabajado en Hospital General Santa Teresa 30 (58.8%) han laborado 5 o más años en el hospital, seguido de 7 (13.7%) que han laborado 3 años, luego 6 (11,8%) que han laborado 4 años, 6 (11.8%) con 1 año de laborar en el hospital y 2 (33.9%) que han laborado 2 años en el Hospital.

La mayoría del personal encuestado ha laborado 5 años o más en el Hospital, ya que todo el personal encuestado es permanente y tiene acuerdo con la Secretaría de Salud, por lo que hay estabilidad laboral en el Hospital General Santa Teresa.

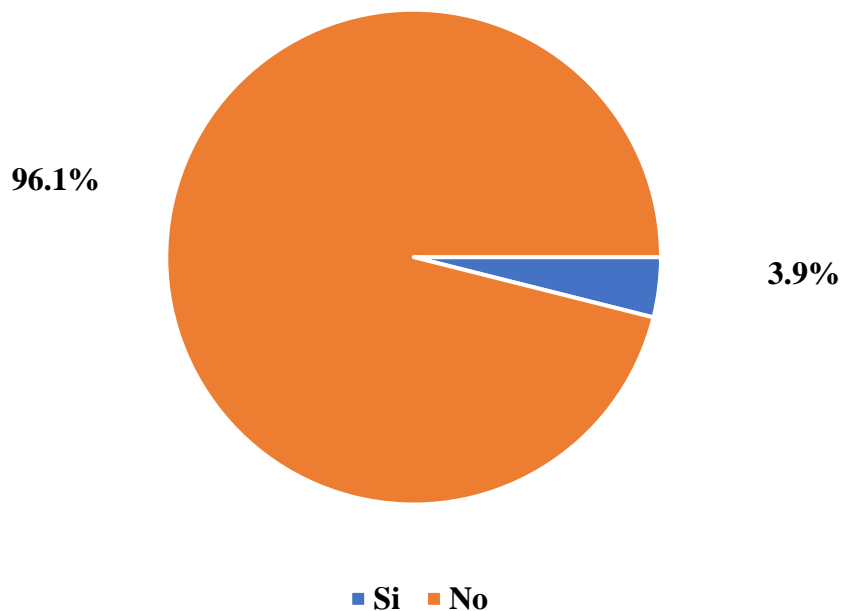
Figura 5 Auxiliares de enfermería encuestados que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua durante el mes de enero del 2023, que padecen de enfermedades crónicas.



Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

Referente a las y los auxiliares de enfermería con enfermedades crónicas 29 (56.9%) no tienen enfermedades crónicas, 14 (27.5%) tienen una enfermedad crónica, 5 (9.8%) dos enfermedades crónicas, 2 (3.9%) con 3 enfermedades crónicas y solamente 1 (2%) reportó 4 o más enfermedades crónicas. Aunque no se encontraron evidencias contundentes o irrefutables que el tener enfermedades crónicas contribuya a tener Burnout es importante considerarlo. Lo que si se encontró en investigaciones previas son amplias evidencias, que indican que el síndrome de Burnout puede contribuir a tener afectaciones de la salud, como dolores musculares, hipertensión, crisis asmáticas, taquicardias, enfermedades gastrointestinales, cefaleas y alteraciones del dormir. (García, 2017).

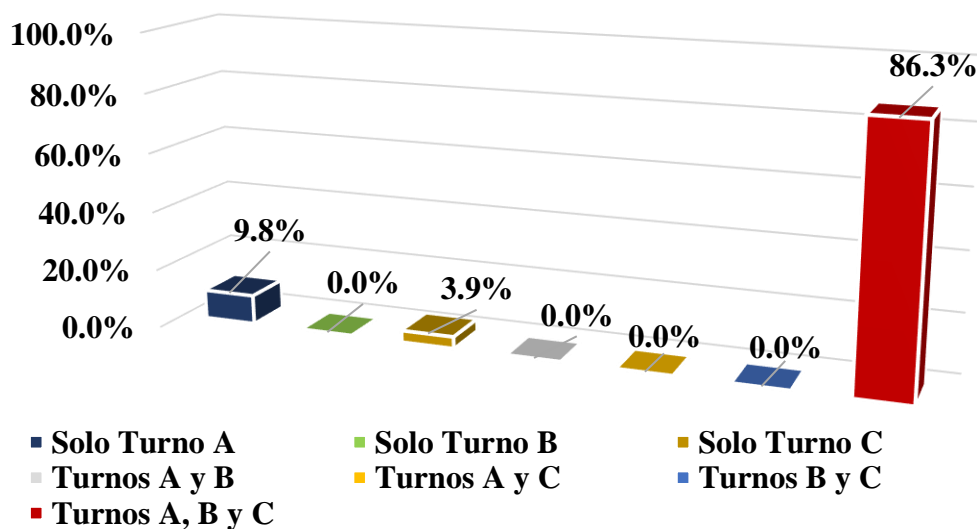
Figura 6 Auxiliares de enfermería encuestada, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, que también trabajan en otra unidad de salud, enero 2023.



. **Fuente:** Información de la encuesta de las características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

Con respecto a auxiliares de enfermería que trabajan en otra unidad de salud se encontró que 49 (96.1%) de ellas y no trabajan en otra unidad de salud y 2 (3.9%) si laboran en otra unidad de salud aparte del Hospital General Santa Teresa. En el caso del personal sujeto del presente estudio, la mayoría de los encuestados trabajan únicamente en Hospital Santa Teresa. Estos datos no coinciden con lo encontrado por Ortega Ruiz & López Ríos (2004) y Gil-Monte, et al., (2008).

Figura 7 Auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, según turnos laborales en la institución, enero del 2023.



Fuente: Información de la encuesta de características socio demográficas aplicada a auxiliares de enfermería.

En relación con los turnos que trabajan los participantes se encontró que 5 (9.8%) hacen solo turno A, 2 (3.9%) trabajan solo turno C, 44 (86.3%) trabajan los tres turnos A, B, C y 0 (0%) de los participantes trabajan solo turno B. solo A y B, solo A y C, ni solo turnos B y C

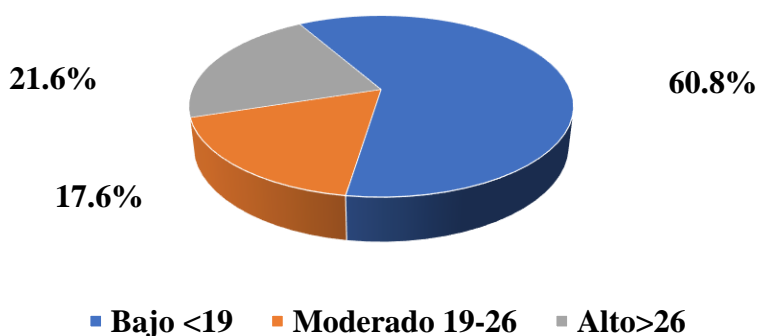
Moreno Arroyo, et al., (2013), al igual que los estudios que ellos revisaron, encontraron que el personal de enfermería que trabaja jornadas de 12 horas en lugar de las de 7 horas, logran tener mejor calidad de sueño aumento de capacidad laboral, flexibilidad para cambios de turno y en general la percepción de un mejor balance entre responsabilidades laborales y responsabilidades de su vida diaria.

En Honduras el personal que labora para la Secretaría de Salud, como auxiliares de enfermería está regido por el Reglamento de la Ley de Servicio Civil que estipula en el artículo 245, que las jornada ordinaria de trabajo diario es de ocho (8) horas, pero de igual forma en el

artículo 247 de esa misma ley, menciona que en casos especiales calificados por el jefe se podrá autorizar turnos de hasta 12 horas diurnas o nocturnas.

Objetivo 2: Identificar el grado de cansancio emocional que presenta este personal de enfermería.

Figura 8 Grado de cansancio emocional en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, enero del 2023.



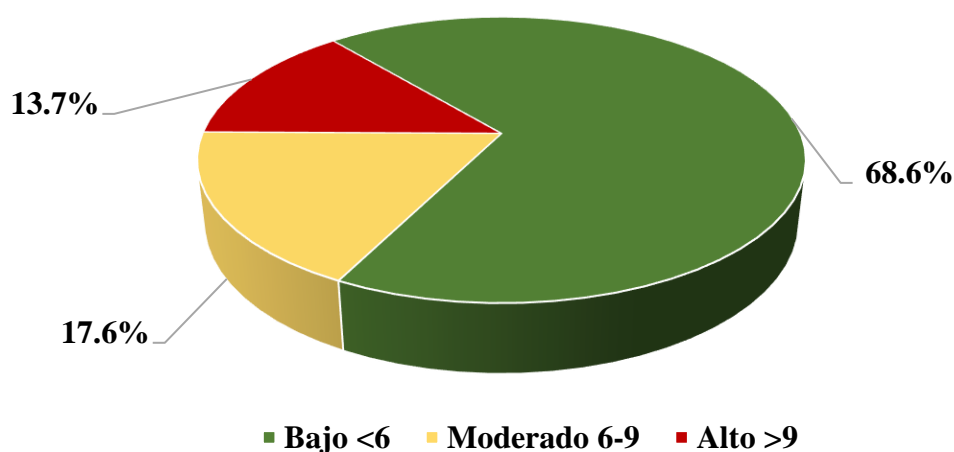
Fuente: Primaria del cuestionario "Maslach Burnout Inventory".

Referente a la dimensión de cansancio emocional en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, predominó un nivel Bajo con 31 (60.8%) de los encuestados, en segundo lugar, el nivel Gráfico 11 (21.6%) y el nivel moderado con 9 (17.6%).

La mayoría de la población del presente estudio reporta no experimentar cansancio emocional. Sin embargo, en el estudio de Gutiérrez Aceves, Celis López, Jiménez, Farias Serratos, & Suárez Campos, (2006), indica que los trabajadores al momento de ser encuestados pueden estar en negación de que tiene un problema. Estos autores amplían su razonamiento haciendo mención que los trabajadores pueden experimentar ansiedad que algo malo va a ocurrir; y si las personas en estudio tienen aislamiento de la familia y amigos, depresión, pérdida de control o enojo desmedido, se debe tomar con precaución la respuesta negativa del trabajador, que no admita que puede tener agotamiento físico y emocional.

Objetivo 3: Precisar el grado de despersonalización que presenta el personal de enfermería de esta unidad de salud.

Figura 9 Grado de despersonalización en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, enero del 2023.



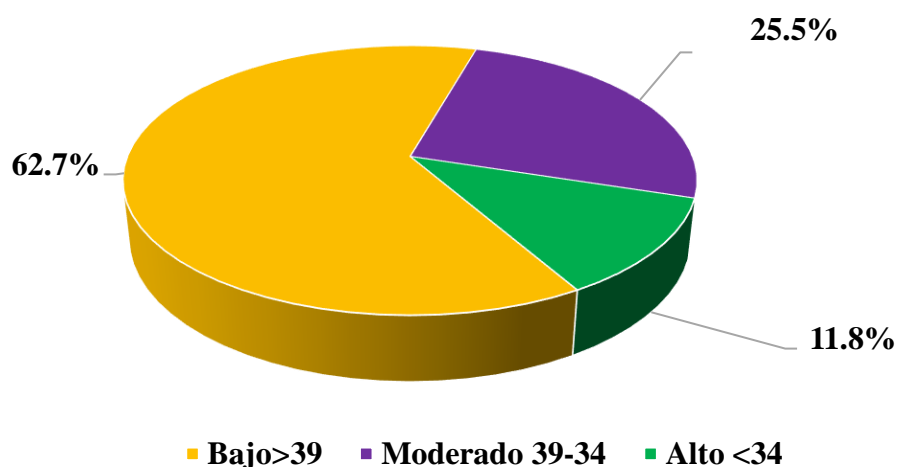
Fuente: Primaria del cuestionario “Maslach Burnout Inventory”.

Referente a la dimensión de despersonalización en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, predominó un nivel bajo con 35 (68.6%) de los encuestados, en segundo lugar, el nivel moderado 9 (17.6%) y el nivel gráfico con 7 (13.7%).

Estos datos indican que, en base a la percepción de la población del presente estudio, el nivel de despersonalización ocurre en la minoría de los empleados. Es decir que más de dos tercios de los encuestados consideran no tener problemas de despersonalización.

Objetivo 4: Valorar el grado de realización personal en las auxiliares de enfermería

Figura 10 Grado de falta de realización personal en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, enero del 2023.

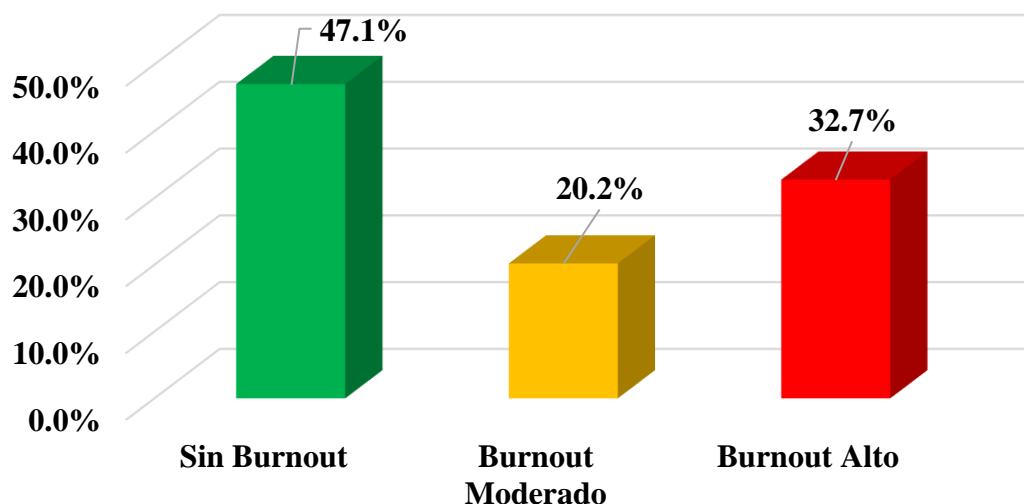


Fuente: Primaria del cuestionario "Maslach Burnout Inventory".

Referente a la dimensión realización personal en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, predominó un nivel Bajo con 32 (62.7%) de los encuestados, en segundo lugar el nivel moderado 13 (25.5%) y el nivel Gráfico con 6 (11.8%).

Los hallazgos del presente estudio indican que la gran mayoría de los encuestados tienen baja realización personal. Estos datos son muy importantes ya que según Ortega Ruiz & López Ríos (2004) el síndrome de Burnout se puede identificar con la baja realización personal, entre otros factores. El trabajador que no se siente satisfecho con el nivel de desarrollo alcanzado puede tener la idea de estar fracasado y desarrollar autoestima baja.

Figura 11 Síndrome de Burnout global en los y las auxiliares de enfermería encuestados, que laboran en Hospital General Santa Teresa de Comayagua, enero del 2023.



Fuente: Primaria encuesta de cuestionario “Maslach Burnout Inventory”.

Cuando se analizan los valores de las tres dimensiones de cansancio emocional en personal auxiliar de enfermería del Hospital General Santa Teresa de Comayagua, se observa que el cansancio emocional es bajo (60.8) %, de personalización es bajo (68.6%) y la realización personal es baja (62.7%) lo que indica que no hay mucha realización personal en el grupo encuestado.

En general, al combinar los resultados de las tres dimensiones de Burnout, se puede observar que; 24 (47.1%) no presentan síndrome de Burnout, seguido de 17 (32.7%) que presentan síndrome de Burnout alto y 10 (20.2%) están en síndrome de Burnout moderado.

Estos datos con evidencias de Burnout coinciden con trabajo realizado por Castillo Zavala, D. R. (2016) en investigación realizada en centro de salud Luis Alonzo Suazo de Tegucigalpa, Honduras donde reportó que 50% presentaron Burnout, pero las dimensiones afectadas en ese estudio fueron diferentes a las encontradas en el presente trabajo, ya que en el trabajo antes mencionado el cansancio emocional fue el que representó 62% seguido de 38% para despersonalización y 14% para realización personal.

CONCLUSIONES

Según los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los auxiliares de enfermería del Hospital General Santa Teresa, se puede concluir que más de la mitad presentan algún grado de Burnout y de ellos un tercio tienen un nivel alto principalmente a expensas de poca realización personal.

Las características socio demográficas del personal auxiliar de enfermería indican que es un grupo conformado principalmente por personas entre 31 a 50 años, en su gran mayoría mujeres, que viven en pareja, y con más de 5 años de laborar en el Hospital General Santa Teresa, en los tres turnos matutino, vespertino y nocturno, la mayoría no trabajan en otra unidad de salud que pueda estar teniendo un efecto en la sobrecarga laboral aunque, ni sufren de enfermedades crónicas ya que más de la mitad no reportan tener ninguna enfermedad crónica.

De acuerdo con los datos obtenidos para la dimensión de “cansancio emocional” en auxiliares de enfermería, la mayoría están en el nivel bajo por lo que se considera que la mayoría no están afectados.

Con respecto a los datos obtenidos para la dimensión “despersonalización” la mayoría de los auxiliares están en el nivel bajo. Ahora es importante mencionar que prácticamente al sumar los niveles moderado y alto, un tercio de ellos tienen algún grado de despersonalización.

Referente a la dimensión de “realización personal, prevalece el nivel bajo el cual representa dos tercios del personal y el moderado una cuarta parte así que por estos datos se puede concluir que el personal en su mayoría no se siente realizado, indicando que es una dimensión muy importante que considerar en este grupo que puede estar contribuyendo en gran medida a la presencia del Burnout.

RECOMENDACIONES

A las autoridades administrativas de Hospital General Santa Teresa

- Socializar los resultados obtenidos al personal de enfermería del hospital, para así brindar una retroalimentación oportuna los participantes y demás empleados del hospital.
- Buscar instituciones universitarias, interesadas en establecer alianzas, para realizar seguimiento a esta misma población y extenderlo a los otros grupos que laboran en el Hospital General Santa Teresa.
- Brindar la autorización y recursos necesarios para iniciar programas orientados a reducir y prevenir las posibles causas del Burnout en el personal del Hospital General Santa Teresa de acuerdo con los hallazgos obtenidos.

Departamento de gestión de calidad

- Coordinar con psicología y departamento de enfermería de HGST el diseño de programas para promover y fortalecer la formación profesional.
- Programar eventos sociales de integración y esparcimiento entre personal de auxiliares de enfermería, como solía hacerse previo a pandemia COVID-19.
- Crear un sistema para premiar y dar incentivos a las y los auxiliares, a través de alianzas con otros departamentos del hospital, así como patrocinadores privados.
- Establecer un mecanismo como buzón de sugerencias, para recibir opiniones que puedan ser consideradas, discutidas y resueltas en la

medida de lo posible. De no lograrse, retroalimentar al personal explicando las limitantes.

- Fortalecer la comunicación oportuna y continua con un mensaje positivo.
- Elaborar un estudio de clima organizacional.

Asociación Nacional de Enfermeras y Enfermeros Auxiliares de Honduras

- Promover la participación de auxiliares de enfermería en todas las actividades encaminadas a buscar su bienestar y crecimiento personal, así como profesional.
- Crear un comité de vigilancia de bienestar gremial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albar Marín, M. J., Romero Hernández, M. E., González Moreno, M. D., Carbayo Pérez, E., García Gámez, A., Gutiérrez Martínez, I., & Algaba Piña, S. (2014). Apoyo Social Características sociodemográficas y burnout en enfermeras y auxiliares de hospital. *Enfermería Clínica*.
- Aranda Beltrán, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista costarricense de salud pública*.
- Asín Valimaña, J., & Hamam Alcober, N. (2020). El síndrome de burnout en los profesionales de enfermería. *Revista Sanitaria de Investigación*.
- Bacaicoa Parrado, P., Diaz Herrera, V., & Gea Valero, M. (2012). Comparativa del síndrome de burnout entre el personal de enfermería en cardiología de los hospitales de tercer nivel. *Enfermería en Cardiología*, 34-40.
- Bonilla Medina, D. P. (s.f.). *Síndrome de burnout en estudiantes del Post grado de Pediatría*. San Pedro Sula Cortés, Honduras.

Castillo Zavala, D. R. (mayo de 2016). Prevalencia del síndrome de burnout en los profesionales sanitarios del centro de salud Luis Alonso Suazo, de junio a septiembre del 2015, Tegucigalpa, Honduras. *Informe Final de Tesis*. Ocotal, Nueva Segovia, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Ancor Press.

Gutierrez, B., & Herrera, A. (ene./mar de 2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, 15(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>

Hilton, L. (5 de September de 2019). The Joint Commission released its Quick Safety, Issue 50: “Developing resilience to combat nurse burnout” advisory in July. *Nurse.com*. Obtenido de <https://www.nurse.com/blog/2019/09/05/joint-commission-tackles-nurse-burnout-solutions>.

Moreno, B., Garrosa, E., & González-Gutierrez, J. (2000). El Desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del CDPE. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 18-28.

Moreno-Jimenez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garroso Hernández, E., & Morante Benadero, M. E. (2005). Breve Historia del Burnout a través de sus Instrumentos de Evaluación. 161-183. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/256296176>.

Ortega Loubon, C., Salas, R., & Correa, R. (2011). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en el personal sanitario. Hospital Aquilino Tejeira. Febrero-marzo 2011. *iMedPub Journals*, 7 (2:4), 1-7. doi:10:3823/072.