



Desencadenantes del síndrome de burnout en el personal de enfermería

Triggers of burnout syndrome in nursing staff

Gatilhos da síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem

Verónica del Pilar Gavilanes Fray ^I
veronica.gavilanes@iste.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0530-2011>

Yasmina Lisbeth Muñoz Núñez ^{III}
yasmina.munoz@iste.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0001-2017-0264>

Blanca Georgina Costales Coronel ^{II}
blanca.costales@iste.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0008-4984-8287>

Doris Estefanía Peñafiel Yancha ^{IV}
doris.penafiel@iste.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0000-3012-1581>

Fausto Mauricio Tamayo Vásquez ^V
fm.tamayo@uta.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0071-5981>

Correspondencia: veronica.gavilanes@iste.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de enero de 2024 * **Aceptado:** 22 de febrero de 2024 * **Publicado:** 05 de marzo de 2024

- I. Doctora en Ciencias de la Salud, Especialista en Administración de los Servicios de Salud, Licenciada en Enfermería, Docente Investigador del Instituto Superior Universitario España, Perito en Enfermería.
- II. Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del trabajo, Licenciada en Enfermería, Psicóloga General, Docente Investigador del Instituto Superior Universitario España
- III. Licenciada en enfermería, Magister en Gerencia de Instituciones de Salud, Docente Investigador del Instituto Superior Universitario España, Enfermera.
- IV. Licenciada en enfermería, Magister en Salud Pública, Docente Investigador del Instituto Superior Universitario España, Enfermera.
- V. Doctor en Ciencias de la Educación, Abogado de los Tribunales de Justicia de Ecuador, Master en Proyectos Educativos y Sociales, Master en Gestión Financiera, Master en Derechos Humanos – Globalización y Políticas Públicas, Master en Mediación Familiar. Docente Investigador de la Universidad Técnica Ambato. Arbitro y Mediador de la Cámara de Comercio de Ambato. Abogado Litigante.

Resumen

El síndrome de Burnout es generado como consecuencia de la presencia de las diversas dimensiones que se pueden generar del agotamiento emocional, despersonalización y de la ausencia de realización laboral, estos factores que fueron mencionados tienen la tendencia de permanecer en el personal de la salud, y es debido a que las condiciones laborales en las cuales se encuentran o se deben afrontar, terminan de una u otra manera la calidad de vida de los profesionales y lo que acarrearía consecuencias negativas para la atención de los pacientes y del sistema de salud de manera general.

Dicho en otras palabras, el síndrome de burnout es la respuesta generada ante el estrés laboral que se crea esencialmente en las profesiones que tienen como centro el contacto directo con las personas.

Por lo general las medidas preventivas para hacer frente o poder controlar el síndrome de burnout terminan siendo similares a las medidas que se toman antes situaciones de estrés laboral. De tal modo, que para poder obtener un revestimiento de una situación del síndrome de burnout resulta crucial el hecho de poder identificar y modificar las diversas condiciones de trabajo que se han llegado a originar, cabe mencionar que existirá casos de exposición prolongada, por lo cual una de las medidas más recomendable en dicho caso es la reubicación del personal, acompañado de un asesoramiento psicológico y un acompañamiento del nuevo puesto para poder rectificar o controlar los hábitos que ya han sido adquiridos anteriormente.

Palabras Clave: enfermera; salud; condiciones laborales; síndrome de burnout.

Abstract

Burnout syndrome is generated as a consequence of the presence of the various dimensions that can be generated from emotional exhaustion, depersonalization and lack of work fulfillment; these factors that were mentioned have the tendency to remain in health personnel, and It is because the working conditions in which they find themselves or must face, in one way or another, end the quality of life of professionals and which would have negative consequences for the care of patients and the health system in general. .

In other words, burnout syndrome is the response generated by work-related stress that is essentially created in professions that focus on direct contact with people.

In general, preventive measures to deal with or control burnout syndrome end up being similar to the measures taken before situations of work stress. Thus, in order to obtain a solution to a burnout syndrome situation, it is crucial to be able to identify and modify the various working conditions that have arisen. It is worth mentioning that there will be cases of prolonged exposure, which is why One of the most recommended measures in this case is the relocation of personnel, accompanied by psychological counseling and support of the new position to be able to rectify or control the habits that have already been acquired previously.

Keywords: nurse; health; Labor conditions; Burnout syndrome.

Resumo

A síndrome de Burnout é gerada como consequência da presença das diversas dimensões que podem ser geradas a partir do esgotamento emocional, da despersonalização e da falta de realização no trabalho; esses fatores mencionados tendem a permanecer no pessoal de saúde, e é porque as condições de trabalho em que se encontram ou devem enfrentar, de uma forma ou de outra, acabam com a qualidade de vida dos profissionais e que trariam consequências negativas para o cuidado dos pacientes e para o sistema de saúde em geral.

Por outras palavras, a síndrome de burnout é a resposta gerada pelo stress laboral que se cria essencialmente em profissões que privilegiam o contacto direto com as pessoas.

Em geral, as medidas preventivas para lidar ou controlar a síndrome de burnout acabam sendo semelhantes às medidas tomadas diante de situações de estresse laboral. Assim, para se obter uma solução para uma situação de síndrome de burnout, é fundamental saber identificar e modificar as diversas condições de trabalho que surgiram, valendo a pena referir que haverá casos de exposição prolongada, razão pela qual um dos as medidas mais recomendadas neste caso é a realocação de pessoal, acompanhada de acompanhamento psicológico e apoio do novo cargo para poder retificar ou controlar os hábitos já adquiridos anteriormente.

Palavras-chave: enfermeira; saúde; condições trabalhistas; Síndrome de esgotamento.

Introducción

La profesión de enfermería se caracteriza por el manejo de situaciones críticas y su ejecución eficiente y eficaz, es por ello que muchos autores han demostrado que esta profesión implica una gran responsabilidad y por ende presión, conflicto y cambio constante. De tal manera resulta

esencial poder mencionar que no se encuentra exenta de sufrir estrés, debido a las diversas actividades que desempeña el personal de la salud y que las mismas actividades son realizadas de manera cotidiana y si se conserva sin control en el tiempo el estrés, en cierto tiempo de presión se puede volver debilitante así como destructiva y negativa.

Al tener nivel de estrés altos podemos relacionarlo con lo laboral pero el trabajo no solamente conmueve la parte holística de una persona, sino que también termina afectando cada uno de los aspectos de la vida, desarrollando el conocido síndrome de burnout o también denominado como agotamiento mental durante mucho tiempo. Cabe recalcar que dicho síndrome causa una afectación en la salud de los trabajadores y es considerado específicamente como un problema para las organizaciones, ya que por lo general los trabajadores tienden a caer en un estado de fatiga o incluso frustración, llegando a afectar de manera directa su salud y el desempeño en el trabajo.

Los constituyentes de peligro que forman parte para llegar a ocasionar estrés tienen conexos al clima organizacional, al nivel de valores como la responsabilidad que posee las enfermeras, el exceso de actividades dentro del trabajo, las funciones poco claras, la incapacidad para mostrar quejas, el trabajo inestable, la ausencia de apoyo de los colegas, los problemas que implican equipos multidisciplinarios, y las condiciones de trabajo insalubres e inseguras.

Cada uno de estos factores pueden acarrear a los trabajadores a la insatisfacción laboral, lo que causaría una afectación en su vida y en el desempeño de su trabajo y, por ende, minimizando la calidad de la atención y de la productividad. Cabe mencionar que este síndrome termina afectando más a los profesionales y trabajadores de la salud, y las diversas personas que entran en contacto directo, y que tienen filosofías humanísticas, antropológicas y existenciales sobre su trabajo, su naturaleza y percepciones de la profesión, afectando no solo a los empleados que lo padecen, pero también los usuarios que son apoyados por aquellos con la condición. (Martínez, 2018)

El propósito de este artículo es dar a conocer sobre los factores desencadenantes del síndrome de burnout en el personal de enfermería y mencionar sobre las medidas que se pueden tomar para hacer frente a este síndrome.

Desarrollo

“El síndrome de Burnout se precisa como una refutación inadecuada al estrés emocional crónico, cuyas principales características son: el agotamiento físico o psicológico, una actitud fría y la pérdida de personalidad hacia los demás y sentimientos de incompetencia” (Iñiguez Berrozpe, 2018).

Originalmente, este síndrome se nombró como "burnout y fue definido en 1974 por Herbert Freudenberger. Posteriormente, este concepto fue perfeccionado y reforzado con los estudios que realizaron Maslach y Jackson, expertos en el área de psicología de la salud en Norteamérica en la década de 1980" (Alanis, 2016). El síndrome de fatiga emocional en el personal de la salud incluye un conjunto de diversos síntomas físicos y psicológicos que persisten y se desarrollan en el tiempo, debido al impacto que genera factores tanto internos como externos, pero se ha determinado que el ambiente de trabajo es el factor determinante de su origen. (Alanis, 2016)

Una de las fundamentales y típicas características es que el individuo alcanza a desarrollar ideas de fracaso profesional, experimenta agotamiento emocional y actitudes que tienden a ser negativas. Esta particularidad es probablemente una de las diferencias en el diagnóstico de este fenómeno de otros tales como: el estrés general, estrés en el trabajo, depresión, el aburrimiento o desanimado, el hecho de sentirse insatisfecho en el trabajo, los acontecimientos vitales y la crisis de la mediana edad.

Cabe destacar que este síndrome posee tres aspectos o peculiaridades en su entorno de desarrollo: El síndrome de Burnout surge debido al carácter competitivo e inseguro que prevalece en el ámbito laboral, a las exigencias del entorno actual y los constantes cambios en el entorno en la rutina de vida, provocando mareos, contribuyendo a la aparición de síntomas caracterizados por ansiedad, agotamiento emocional, trastornos alimentarios, ausencia de actividad física y descanso, enfermedades físicas y mentales, y factores de riesgo para el bienestar de los pacientes en la nueva era (Albaladejo, 2014)

Una exhibición que se presenta diariamente a los conocidos como consecuencia del estrés laboral, sobrelleva a tres síndromes o desencadenantes tales como:

Agotamiento Emocional: Es la pérdida paulatina de energía vital y una relación progresiva entre el trabajo realizado y una sensación de cansancio, la cual está acompañada de gran irritabilidad, insatisfacción laboral, de la incapacidad para apreciar las tareas realizadas, e insatisfacción permanente hasta el momento.

Sentir que no queda nada más que ofrecer psicológicamente a los demás, especializado por una depreciación y pérdida de recursos emocionales. Se refiere a sentimientos de exceso de trabajo y sentimientos de aburrimiento que surgen de las constantes interacciones que los trabajadores deben tener con los favorecidos de su trabajo. También entendemos situaciones en las cuales los

trabajadores llegan a sentir que ya no pueden dar más a nivel emocional. “Se la describe como una situación de debilidad de la energía o de los recursos emocionales propios, en pocas palabras se trata de una experiencia de estar emocionalmente consumido debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo” (Barboza, 2018).

Despersonalización: es generada de forma para responder a las emociones, sobre la desesperación e impotencia del individuo, impidiendo que la persona exprese sus sentimientos y en su lugar creando actitudes hiperactivas que aumentan los sentimientos de agotamiento, debilidad y rechazo hacia el entorno.

Además, lo cataloga como una actitud negativa, dura en progreso hacia aquellos con quienes una persona labora y para aquellos que reciben servicios prestados. Se puede definir también como el desarrollo de actitudes y de emociones negativas, tales como el escepticismo, hacia el destinatario de la obra. Cada una de estas personas son vistas por los profesionales como maestros, enfermeras, trabajadores sociales, policías y otros, como emocionalmente deshumanizadas. (Barrios, 2018)

Baja realización personal: Sentimientos de ineficacia y falta de realización personal, incluyendo el retiro paulatino de actividades no profesionales, pérdida de ideales, y creciente desapego de cada una de las actividades familiares, sociales y recreativas, generando una especie de encierro autoimpuesto.

Realización de que el logro profesional no está más allá de las expectativas personales, con experiencia de incompetencia personal y con un bajo autoestima profesional. Esto conducirá a una pérdida de confianza en la ejecución personal y una imagen negativa de sí mismo después de situaciones desagradables, a menudo desapercibidas. La ausencia de realización personal en el trabajo se define como la propensión de los profesionales a emitir juicios negativos sobre sí mismos, y en particular, esta evaluación negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que sirven. Los empleados se sienten insatisfechos consigo mismos e insatisfechos con los resultados del trabajo. (Cañadas, 2018)

Niveles y síntomas del síndrome de burnout

Los primeros síntomas de síndrome de burnout pueden llegar a caracterizarse por la ausencia de entusiasmo o motivación para trabajar, fatiga y debilidad físico-mental. Siendo las principales circunstancias de dicho estado de agotamiento por lo que no se logra mejorar con la pausa a lo que se hace y se empieza a sentir un bajo rendimiento en el trabajo, el ausentismo, una constante sensación de frustración es especialmente esencial en este cuadro (Cedeño M. B., 2020). Además,

los síntomas físicos pueden variar desde detectar malestar gastrointestinal, frecuencia cardíaca rápida, presión arterial alta, dolores de cabeza e insomnio. Hay cuatro grados clínicos de síndrome de burnout:

- **Leve:** el mismo se caracteriza por quejas vagas, fatiga y dificultad para despertarse por la mañana.
- **Moderado:** se manifiesta por escepticismo, aislamiento, sospecha y negatividad con respecto a las cosas que se hacen,
- **Severo:** se manifiesta como lentitud, auto-medicación con psicotrópicos, ausentismo, aversión y abuso de alcohol o drogas.
- **Extremo:** que se manifiestan en marcado aislamiento, depresión, síntomas psicóticos e incluso suicidio.

Diversos autores describen que el síndrome de burnout posee un comportamiento progresivo y con síntomas persistentes. Hay síntomas de alerta cuando los trabajadores sufren de esta condición. (Chuquiyaury, 2016)

Conocer cada uno de los desencadenantes del síndrome de burnout nos puede ayudar a percibir mejor sus orígenes, ofreciendo un abordaje desde muy diversas perspectivas, algunas enfocadas con el lado personal del individuo, otras relacionadas con la personalidad del individuo, relacionadas con las características del contexto laboral o circunstancias externas, incluso el punto de vista, la relación entre el sujeto y el ambiente de trabajo (Figuroa M. Q., 2017).

De acuerdo a lo mencionado por “Lazarus y Folkman en 1986, no existen situaciones estresantes para el yo que dependan de la interpretación que dé el individuo. Si los eventos se divisan como amenazantes o peligrosos para el bienestar de uno, se procede a desencadenar el estrés y el individuo debe responder a él de alguna manera” (Estévez, 2022).

De esta manera, es como los autores plantean el concepto de métodos o estilos de afrontamiento, refiriéndose a la forma de cómo reaccionan las personas ante determinadas situaciones, distinguiendo tres de ellos, el primero tiene como objetivo buscar soluciones a los problemas incluyendo estrategias como la planificación alternativa, generando fuentes de gratificación, modos centrados en la emoción, tratar de modular las respuestas inducidas por la situación y estar involucrado conduce a la resignación y la incapacidad para producir cambios en ella, provocando acciones negativas como comer en exceso, llorar o fumar, lo que afecta significativamente varios aspectos de la vida. (Flores, 2018)

En definitiva, es una respuesta valorativa que contiene un análisis lógico de la situación, dándole un sentido positivo como congruencia para una mejora o cambio. Por lo tanto, el afrontamiento centrado en las emociones se asocia con altos niveles de síndromes depresivos.

Teóricamente, el estrés de los profesionales de la salud, en este caso los trabajadores de la salud, es mayor que en otras profesiones, en gran parte porque tienen que lidiar con el dolor. El personal de enfermería ha sido identificado como un grupo de riesgo específico debido a factores individuales, laborales e institucionales que también son posibles causas del síndrome. En este contexto, los profesionales de enfermería son altamente susceptibles al desarrollo del síndrome de Burnout. (Gallegos, 2016)

Los estudios citados por Albadejo indican que alrededor del 25% de las personas que conforman el área de salud están afectadas por este síndrome. Además, de aquello se menciona que las condiciones laborales y las características del tipo de trabajo que realizan las enfermeras de UCI las convierten en un grupo de riesgo para desarrollar el mencionado síndrome. Esto está lógicamente relacionado con el agotamiento físico y psíquico del cuidador, y por ende repercute en el cuidado personal, integral y holístico que requiere la profesión. (Gonzalez, 2021)

Factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en el personal de Enfermería

Existe una variedad de situaciones o momentos que son catalogados como factores de riesgos, los mismos que se encuentran asociados al síndrome de burnout, que se detallan a continuación:

- Interposiciones técnicas que requieren una gran destreza, eficiencia y eficacia.
- La ausencia de participación o la autonomía para la toma de decisiones.
- La falta de control acerca de los métodos y el ritmo de trabajo.
- La inseguridad que se genera en el empleo.
- La ausencia de oportunidades de ascenso.
- La complejidad, manejo y exceso de pacientes
- La falta de capacidad para el manejo de los equipos.
- El afrontar escenarios de estrés desde los compañeros de trabajo, pacientes y familiares.
- Las jornadas laborales desgastantes.
- Una remuneración no adecuada en base al trabajo realizado.

- El afrontar la enfermedad complicación y muerte de un paciente.
- Una exposición a riesgos laborales.
- Falta de rotación de servicios cada dos años como mínimo.
- Trabajo según las horas bajo presión poco flexible.

Como hacer frente al síndrome de burnout

El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado termina siendo el resultado de varias causas. Por lo general, suele ocurrir en el momento que coinciden ciertos factores de riesgo individuales tales como: la baja tolerancia a la decepción, la exposición al estrés o debido a circunstancias vitales que terminan causando estrés como el cuidado de enfermos, y una serie de factores organizacionales. (Gutiérrez, 2017)

Las precauciones que se debe tomar en contra el síndrome de burnout son similares a las que se debe tener para manejar situaciones estresantes en el lugar de trabajo. Para poder revertir el “burnout del trabajador” resulta importante el hecho de saber identificar y modificar las condiciones laborales que lo generaron, y en caso de exposición prolongada, puede ser necesaria la reubicación laboral, asesoramiento psicológico o apoyo en el lugar de trabajo para corregir malos hábitos. (Ilhan, 2017)

Si analizamos, evaluamos y protegemos a los trabajadores con síntomas de quemaduras, podemos evitar daños a la salud y restablecer un trabajador eficiente, activo y saludable, de manera que se beneficien tanto el medio ambiente, la carrera, la sociedad y la familia. Prevenir y también prevenir, reducir y eliminar riesgos, esa es nuestra misión. (Loyo, 2020)

METODOLOGÍA

La investigación es de carácter cualitativa, ya que busca obtener una descripción de un fenómeno en curso, los comportamientos y las reacciones de los participantes en la investigación. En relación a la investigación cualitativa, Taylor y Bogdan en el año de 1978 nos indica que: "La investigación de calidad hace énfasis, en su significado más amplio es el estudio de la generación de datos, es decir describir a partir del propio discurso de las personas, hablado o escrito, y el comportamiento observable.

La proyección documental de la literatura científica se realiza de manera documental y también de manera descriptiva, a través de un diseño de investigación experimental conocido como transdimensional que se enfoca en la lectura, el análisis y la interpretación. Se llevo a cabo la

búsqueda de artículos científicos que abordan o tienen temas relacionados u asociados a la aparición del síndrome de Burnout, los artículos se destacan por ser elaborados entre 2015-2021.

Criterios de inclusión

- Los artículos que fueron publicados en el periodo comprendido entre los años 2015 hasta 2021.
- Los artículos que son producto de investigaciones y de estudios de caso nacionales, como también de estudios internacionales.
- Los artículos en el cual la población principal o el eje de estudio sea el personal de enfermería.

Criterios de exclusión

- Los artículos de reflexión.
- Las guías clínicas y los protocolos nacionales y también internacionales.
- Los artículos de investigación donde destaca que la población de estudio sea el personal médico u otras carreras derivadas del área de salud.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión podemos indicar que las relaciones interpersonales que se genera entre los miembros del equipo médico son escasas, ya que está en juego el conocimiento de todos y el poder que las personas quieren ejercer. En la opinión personal de los miembros del equipo médico, se subestima el esfuerzo realizado en las funciones que desempeñan.

A través del estudio realizado se ha determinado que el agotamiento emocional y físico de los funcionarios está a la orden del día, pues tales factores como el estrés, el aislamiento progresivo, el burnout y la necesidad de los empleados están más entretenidos porque entre sus funciones se encuentra la vida de las personas. Es claro que las enfermeras se caracterizan por tener capacidad de liderazgo y de toma de decisiones, sin embargo, el estudio realizado nos muestra que tienen muy poca tolerancia para estas condiciones.

El ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal de salud aún sigue siendo deficiente, sin embargo, podemos indicar que esto no muestra peso en la opinión en el personal estudiado, pero puede llegar a afectar de alguna manera la calidad del servicio que recibe el personal que acude a los centros hospitalarios. Es claro y notorio que el personal de enfermería tiene una gran cantidad de factores estresantes, los mismos que pueden ocasionar una serie de diversos trastornos, pero es

fundamental que sea consciente de su responsabilidad por la salud de sus clientes y tome las medidas necesarias para no violar la técnica aséptica y el cuidado personal

Referencias

- Acurio, H. A. (2014). Valoración del síndrome de burnout en la salud de las enfermeras de cuidados intensivos . *Medicina Critica* , 1-22.
- Alanis, M. G. (2016). Burnout in mexican oncologic nurses . *Scielo* , 25-34.
- Albaladejo, R. (2014). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de madrid . *Scielo* , 505-516.
- Barboza, N. (2018). Síndrome del desgaste profesional o de burnout en el personal de enfermería . *Redalyc* , 20-38.
- Barrios, W. V. (2018). Síndrome de burnout en enfermería . *Redalyc* , 24-30.
- Cañadas, G. A. (2018). Prevalence of burnout syndrome in oncology nursing: A meta-analytic study. *Psycho-Oncology* , 32-46.
- Cedeño, M. B. (2020). Síndrome de burnout en un hospital básico de la provincia de Manabí . *Scielo* , 66-79.
- Chuquiyaury, Z. S. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Redalyc* , 32-38.
- Estévez, M. d. (05 de 2022). Los modelos de la mente. Obtenido de <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>
- Figuerola, M. Q. (2017). Factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en los docentes universitarios . *Universidad Estatal del sur de Manabí*, 18-35.
- Flores, L. A. (2018). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio . *Redalyc* , 35-45.
- Gallegos, W. A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa . *Revista Cubana de Salud Pública* , 42-59.
- Gonzalez, A. R. (2021). Síndrome de desgaste en profesionales de la salud mexicanos . *Medigraphic* , 343-358.
- Gutiérrez, J. B. (2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario. *Scielo* , 1-15.

- Ilhan, M. N. (2017). Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey . Wiley Library , 22-33.
- Iñiguez Berrozpe, T. &. (2018). La voz de enfermería: promoción del engagement y prevención del síndrome de burnout en el entorno laboral. Huesca: Universidad de Zaragoza.
- Jimenez, R. S. (2018). Síndrome de burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales . Enfermería Universitaria , 15-24.
- Loyo, J. (2020). The burnout syndrome: a moder problem . Portal Amelica , 14-22.
- Macias, A. B. (2018). Síndrome de burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Scielo , 136-147.
- Marrugo, E. B. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público . Redalyc , 3172-3179.
- Martinez, D. (2018). Factores desencadenantes del síndrome de burnout en enfermeras de cuidado directo . Biomedicina , 373-380.
- Matamoros, L. M. (2017). El síndrome del burnout en personal profesional de la salud . Scielo , 134-142.
- Moraga, I. V. (2018). El síndrome de burnout en profesionales de enfermería de unidades de cuidados críticos . Universidad Autónoma de Madrid , 22-46.
- Muñoz, A. (2020). Síndrome de burnout en estudiantes de enfermería de la escuela de ciencias de la salud. Ciencia latina , 12-23.
- Muñoz, C. (2015). Síndrome de burnout en el personal de enfermería, en el servicio de terapia intensiva pediátrica . Universidad Nacional De Cuyo .

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).