



SÍNDROME DE BURNOUT Y SOBRECARGA LABORAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA COVID-19

Paulina Ríos Fuentes, (*Pasante de Enfermería en Servicio Social*)
Universidad Autónoma de Querétaro/ Facultad de Enfermería, México
Rosa Isela Rodríguez Rivera, (*Pasante de Enfermería en Servicio Social*).
Universidad Autónoma de Querétaro/ Facultad de Enfermería, México
Susana Angélica Dorantes Gómez, (*Maestra en Ciencias de Enfermería*)
Universidad Autónoma de Querétaro/ Facultad de Enfermería, México
Ruth Magdalena Gallegos-Torres, (*Doctora en Ciencias de la Salud*)
Universidad Autónoma de Querétaro/ Facultad de Enfermería, México

[Doi:10.19044/esipreprint.7.2022.p90](https://doi.org/10.19044/esipreprint.7.2022.p90)

Approved: 6 July 2022

Posted: 8 July 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Fuentes R.P, Rivera R.I.R, Gomes S.A, Gallegos-Torres R. M., (2022) SÍNDROME DE BURNOUT Y SOBRECARGA LABORAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA COVID-19 ESI Preprints <https://doi.org/10.19044/esipreprints.7.2022.p90>

Resumen

Introducción: A nivel mundial, existen escasos estudios donde relacionan el Síndrome de Burnout con la Sobrecarga laboral manifestado en trastornos psicosomáticos en el personal de enfermería.

Objetivo: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora dentro de las diferentes áreas COVID del Antiguo Hospital General Querétaro durante la pandemia del coronavirus SARS-COV2.

Metodología: Estudio observacional, transversal, descriptivo-correlacional, realizado en 70 profesionales de enfermería mediante muestreo por conveniencia en el Hospital COVID del estado de Querétaro, México. Se les aplicó el instrumento “EDO: Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)” del Dr. Uribe Prado, donde se incluyeron datos

sociodemográficos, desgaste ocupacional y factores psicosomáticos manifestando la sobrecarga laboral. El proyecto fue evaluado y aprobado por un Comité de Investigación y un Comité de Bioética. Los datos se analizaron en el programa Microsoft Excel, obteniendo la correlación de Pearson, desviación estándar y medidas de tendencia central.

Resultados: Se obtuvo que el 74.28% fueron mujeres y el 25.71% hombres, entre 23 a 44 años, que estuvieron en contacto directo con enfermos por COVID.19. El 60% de los profesionales de enfermería se encontraron con un Desgaste ocupacional Alto y los trastornos psicosomáticos más afectados son la ansiedad (23.4%), el dolor (23.1%) y el sueño (18.2%). Se obtuvo una correlación positiva débil de 0.15.

Conclusión: El personal de enfermería no se encuentra tan desgastado debido a las estrategias de afrontamiento institucionales y a que se encuentran acostumbrados a un ambiente laboral estresante.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Sobrecarga Laboral, Trastornos Psicosomáticos, Personal de enfermería, COVID-19.

BURNOUT SYNDROME AND NURSING WORK OVERLOAD IN THE COVID-19 AREA

Abstract

Introduction: Worldwide, there are few studies that relate Burnout Syndrome with Work Overload manifested in psychosomatic disorders in nursing staff.

Objective: To determine the relationship between work overload and prevalence of Burnout Syndrome in nursing staff working in the different COVID areas of the Antiguo Hospital General de Querétaro during the SARS-COV2 coronavirus pandemic.

Methodology: Observational, cross-sectional, descriptive-correlational study, carried out on 70 nursing professionals through convenience sampling at the COVID Hospital in the state of Querétaro, Mexico. The instrument "EDO: Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)" by Dr. Uribe Prado was applied, which included sociodemographic data, occupational wear and psychosomatic factors manifesting work overload. The project was evaluated and approved by a Research Committee and a Bioethics Committee. The data was analyzed in the Microsoft Excel program, obtaining Pearson's correlation, standard deviation and measures of central tendency.

Results: It was found that 74.28% were women and 25.71% men, between 23 and 44 years old, who were in direct contact with patients with COVID-19. 60% of the nursing professionals found themselves with a High Occupational Burnout and the most affected psychosomatic disorders are anxiety (23.4%), pain (23.1%) and sleep (18.2%). A weak positive correlation of 0.15 was obtained.

Conclusion: The nursing staff is not so worn out due to institutional coping strategies and because they are used to a stressful work environment.

Key Words: Burnout Syndrome, Work Overload, Psychosomatic Disorders, Nursing staff, COVID-19.

Introducción

El estrés es un fenómeno mundial padecido a cualquier edad. “Es una reacción fisiológica provocada por alguna situación difícil, ya sea física o emocional que pone al cuerpo en un estado de alerta; esto suele venir de cualquier situación o pensamiento que provoca sentimientos de tristeza, nerviosismo o incluso furia. Muchas veces este mecanismo de defensa obliga a nuestro cuerpo a dar el máximo y a la larga termina en forma de algún tipo de enfermedad o problema de salud”. En pequeñas cantidades el estrés puede ser positivo, como cuando ayuda a evitar un peligro, este tipo recibe el nombre de eustrés (Ávila, 2014, párr. 5).

El problema sucede cuando el estrés es constante causando un estado de oposición. Por lo regular se presenta en ciertas circunstancias, como por ejemplo la sobrecarga laboral, donde los turnos o el trabajo son excesivos y demandantes, e incluso también, en las presiones económicas y sociales, a tal grado que inconscientemente provoca que la persona se sienta amenazada, generándole una sensación de incomodidad. Si se continúa manteniendo durante mucho tiempo, puede generar un estado de agotamiento con repercusiones a nivel funcional e incluso orgánicas, provocando que la persona no se encuentre en un balance biopsicosocial (Herrera, et al. 2017).

Cuando existe una relación negativa entre el estrés excesivo y el entorno laboral que ocasione un cansancio directamente a la persona, se le conoce como “burnout”, este término fue utilizado por primera vez en el año de 1974 por el psiquiatra y psicólogo americano Herbert Freudenberger en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement”, publicado en enero de 1980 (Saborío & Hidalgo, 2015).

Así mismo la profesora Maslach, clasifica al Síndrome de Burnout (SB) como un fenómeno progresivo que afecta la calidad y bienestar de vida de la persona que lo padece. Al momento de realizar su estudio, la autora consideró los aspectos emocionales que intervienen en el burnout,

mencionando que “la tensión laboral es una variable que interviene significativamente en el proceso de estrés y agotamiento psíquico” (Olivares, 2017, párr. 3), además plantea que, involucrando las estrategias correctas de afrontamiento, el individuo logra mejorar su identidad profesional y su conducta laboral.

Considerando los acontecimientos de Freudenberger y de Maslach (Olivares, 2017), se puede identificar que han descrito al burnout como un problema individual y social relacionado al estrés profesional, es así como el punto de vista de ambos autores da a conocer dos perspectivas diferentes, por un lado, el punto de vista clínico enfocado a la salud del trabajador y por otro el ámbito psicosocial, enfocado al momento de interactuar y hacer las actividades laborales.

Las tres dimensiones que caracterizan fundamentalmente al síndrome de desgaste profesional son el agotamiento emocional (consecuencia de la disminución de la capacidad de afrontar situaciones laborales), despersonalización (pérdida del tacto emocional que impide cumplir y obtener los resultados deseados en el trabajo) y satisfacción o insatisfacción al logro (respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo, que afecta la habilidad y relación con las personas a las que se brinda el servicio) (Grisolia, 2016).

La palabra “burnout” es un término difícil de traducir, coloquialmente se describe como el simple agotamiento o estar exhausto a causa de la actitud laboral. Sin embargo, en el vocablo español de México, se traduce a estar “quemado, consumido, tronado o reventado”, debido a esto, como ninguna expresión se ajusta a la descripción científica que previamente se ha estudiado, durante el desarrollo del tema se usará el término “burnout o Síndrome de Burnout (SB)” (Graue, Álvarez y Sánchez, 2007).

La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, sólo se medía el esfuerzo físico, como malas posturas, esfuerzo fuera de lo común y la ergonomía del lugar; ahora también se evalúa el esfuerzo mental (Bizneo, 2020), que hace referencia a las aptitudes cognitivas e intelectuales de los trabajadores al recibir e interpretar información durante su trabajo (Almudéver y Pérez, 2019).

Esta sobrecarga, produce diversos efectos, algunos de ellos son el estrés, la tensión física y psicológica, baja motivación y satisfacción laboral, trastornos fisiológicos y psicosomáticos, ausentismo laboral, alcoholismo y tabaquismo (Patlán, pág. 448, 2013).

Ana Alcayaga, directora de Ingeniería en Prevención de Riesgos y Medioambiente de la Universidad San Sebastián (USS) plantea que “la creencia de que la sobrecarga laboral es un tema personal de cada trabajador ha quedado obsoleta; hoy en día, este ítem es un factor de riesgo psicosocial” debido a la intensificación de las jornadas laborales (Alcayaga, 2016, párr 1).

Durante el año 2020, se presentó un evento que puso al límite al mundo, una pandemia para la cual nadie estaba preparado, derivada por el coronavirus SARS-COV2 y que hizo aún más notoria la falta y ausencia del personal del área de salud. El impacto a nivel mundial se hizo presente con el veloz incremento de casos de este padecimiento, obligando a las autoridades de salud a convertir hospitales en nosocomios COVID.

En el artículo “El coronavirus, declarado oficialmente como pandemia por la OMS” (Ruiz, 2020) se describe que el personal sanitario que se encuentran en la primera línea contra el COVID-19, están experimentando condiciones que afectan su salud mental, esto a causa del miedo y preocupación por propagar la infección a sus seres queridos, las cargas de trabajo y el aislamiento, presentando un mal manejo del estrés lo que poco a poco fue aumentando la presencia del SB.

Este evento hizo más evidente la demanda de enfermería en cuanto a las condiciones laborales, la retribución y la visibilidad social de la profesión. Como lo mencionan Souza et al, (2021), existe personal de enfermería que al ser discriminados por su comunidad se vieron obligados a brindar atención médica, y en su caso contrario, se fue presentando una disminución de profesionales debido a que contaban con factores de riesgo o simplemente por decisión propia.

La doctora en Enfermería Nasrin Galehdar, et al. (2020), afirma que “se ha reportado estrés psicológico y ansiedad en el personal de salud que está al frente de la lucha contra el COVID-19 en medio del brote” (párr. 3). También menciono que enfermería se encuentra entre las profesiones más involucradas en la lucha contra el coronavirus, pues son ellos quienes normalmente están en contacto directo con los pacientes desde su admisión hasta su momento de alta.

Con base a lo anteriormente planteado, se considera de gran importancia indagar respecto a las variables ya señaladas, con el objetivo de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora dentro de las diferentes áreas COVID del Antigo Hospital General Querétaro durante la pandemia del coronavirus SARS-COV2.

Metodología

Estudio cuantitativo, con enfoque observacional y transversal, descriptivo-correlacional, realizado con el personal de enfermería del Hospital COVID (Antigo Hospital General de Querétaro de la Secretaria de Salud del Estado de Querétaro), unidad destinada a la atención exclusiva de pacientes con SARS-COV-2 y enfermedades respiratorias, durante la contingencia iniciada en el año 2020.

En dicho hospital, se implementó una organización de los pacientes mediante una semaforización para la mejor distribución de los casos, distribuidos de la siguiente manera:

- Verdes: Pacientes estables, ubicados en el primer piso.
- Amarillos: Pacientes con algunas complicaciones, situados en el segundo piso.
- Rojos: Pacientes más delicados, ubicados en el tercer piso y terapia intensiva.

Actualmente, este hospital ha sido desmantelado (junio de 2022) y el personal ahora se ubica en el Nuevo Hospital General. Cuando inició la pandemia y se convirtió en Hospital COVID, contaba con aproximadamente 400 enfermeros entre trabajadores de base y eventuales estatales, debido a las limitantes para el acercamiento con el personal, se optó por trabajar con una muestra de 70 sujetos. Se consideró al personal de sexo y turno indistinto, haya o no estado enfermo de COVID, que contaba con un año y medio de experiencia, y que hubiese rotado por al menos dos áreas del hospital COVID.

No se tomó en cuenta al personal que no haya laborado o estado contratado durante la pandemia, personas mayores de 60 años y con comorbilidades. Se eliminaron instrumentos que no fueron contestados al 100%, personal que se retiró del estudio por decisión propia y que haya dejado de laborar en el hospital COVID.

En este sentido, se llevó a cabo muestreo por conveniencia, para facilitar el acceso y la disponibilidad del personal para participar, se les brindó el consentimiento informado y en caso de aceptar participar en dicho estudio se les aplicó el instrumento.

El instrumento utilizado se titula “EDO: Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)”, elaborado por el Dr. Jesús Felipe Uribe Prado, profesor e investigador de la Facultad de Psicología de la UNAM. El cual fue implementado en la población general de la Ciudad de México (Uribe, 2016), de igual manera se ha aplicado en funcionarios públicos, cajeros del sector bancario así mismo en el personal de salud (González et al., 2017). El EDO confirmó un alfa aceptable de confiabilidad general de .8910 (Uribe, 2010).

El cuestionario incluye 103 preguntas divididas en tres secciones, la primera sección es referente al Burnout con un total de 30 reactivos subdivididos en Agotamiento Emocional (9 reactivos), Despersonalización (9 reactivos) e Insatisfacción de logro (12 reactivos).

La siguiente sección está destinada a los factores psicosomáticos manifestados a la sobrecarga laboral con un total de 40 reactivos subdivididos en: Sueños (11 reactivos), Psicosexuales (10 reactivos), Gastrointestinales (6 reactivos), Psiconeuróticos (6 reactivos), Dolor (5 reactivos), Ansiedad (1 reactivo) y Depresión (1 reactivos).

Los últimos 33 reactivos estuvieron enfocados a los factores sociodemográficos, donde se incluían edad, sexo, estado civil, escolaridad,

puesto de trabajo, tipo de contrato, área donde labora, horas laborales, antigüedad, consumo de sustancias psicoactivas y actividades recreativas.

Se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel, para el análisis estadístico y proceder a capturar la información, además que en él se llevó a cabo su análisis utilizando el modelo de correlación de Pearson. Respecto al análisis descriptivo, se empleó el uso de datos primarios obtenidos del instrumento mediante las medidas de tendencia central y la desviación estándar para conocer la variabilidad y dispersión de los datos de la muestra para ubicar gráficamente la frecuencia de los valores.

La investigación se fundamentó en los artículos 13°, 14°, 16° y 17° de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos y el Capítulo V “De la investigación en grupos subordinados”, publicados en el Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud, también se consideró el art. 100 de la Ley General de Salud, la declaración de Helsinki y el Código de Nuremberg.

Resultados

La tabla 1 muestra los aspectos sociodemográficos de los participantes, que como ya se señaló, fueron 70, donde se resaltar que el rango de edad va entre 23 a 44 años con una media de 31.5. La mayoría de los sujetos de estudio fueron mujeres (74.28%) y un 67.14% tiene una pareja sentimental. En su totalidad cuentan con estudio de Licenciatura con un promedio de 8 años trabajando en el puesto de operativo. Durante el punto más crítico de la pandemia, se obtuvo que el 81.42% estuvo en el área roja que fue destinada a pacientes críticos.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes

Factores	%	Media	DE	L	H
Sexo					
- Mujeres	74.28%				
- Hombres	25.71%				
Edad		31.5	5.2	23	44
Estado civil					
- Con pareja	67.14%				
- Sin pareja	32.85%				
Años en pareja		6.8	6.7	0	25
¿Tienen hijos?					
- Sí	54.28%				
- No	45.28%				
Contacto con los pacientes	95.71%				

- Directo	4.28%				
- Indirecto					
Área hospitalaria					
- Roja	81.42%				
- Amarillos	17.14%				
- Verdes	1.42%				
¿Cuántos trabajos?		1.1	0.3	1	2
Horas trabajando		9	1.7	7	12
Años laborados en la vida		8	4.9	1	25
Medicamentos frecuentes					
- Sí	18.57%				
- No	81.42%				
Fumas					
- Sí	27.14%				
- No	72.85%				
Bebidas alcohólicas					
- Nunca	48.57%				
- 1 año	27.14%				
- 2 al año	14.28%				
- 1 al mes	8.57%				
- Semanal	1.42%				
Ejercicio físico					
- Sí	48.57%				
- No	51.42%				
* %=Porcentaje, DE=Desviación estándar, L=Valor más bajo, H=Valor más alto.					

Respecto al Desgaste Ocupacional (tabla 2) en sus tres variables (agotamiento, despersonalización e insatisfacción) se observó que un 60% del personal de enfermería se encontraba en una fase 3 de Desgaste Ocupacional Alto considerándose en peligro de quedar "quemado" en cualquier momento, lo cual lo hace preocupante ya que el 5.71% se considera "sano", pues se encuentran en la fase 1 de Desgaste.

Tabla 2. Resultados globales del EDO.

Muestra	%	Diagnóstico	Fase
4	5.71%	Sano	1. Bajo
7	10.00%	Normal	2. Regular
42	60.00%	En Peligro	3. Alto
17	24.28%	Quemado	4. Muy alto

En cuanto a los aspectos Psicosomáticos, se obtuvo que los trastornos más reflejados fueron la ansiedad con un 23.4%, seguido del dolor (23.1%), el sueño (18.2%), depresión (17.6%), psiconeuróticos (17.2%), gastrointestinales (17.1%) y psicosexuales con un 14.6%. Con base a la correlación del coeficiente de Pearson que entre las variables de Desgaste Ocupacional y Psicosomáticos enfocados a la Sobrecarga Laboral (tabla 3) hay una correlación positiva débil (0.15), ya que se entiende que las variables son multifactoriales, dependiente de cada persona y su capacidad de afrontamiento al estrés, lo cual indica que aumentan los valores de las variables a la par y se correlacionan directamente.

Tabla 3. Resultado de la correlación de Pearson

Variables	Coefficiente Pearson (r)	Determinación (r ²)
Desgaste Ocupacional	0.15	0.0215
Factores Psicosomáticos		

Discusión

Se conoce que existen diversos estudios sobre las variables abordadas en esta investigación llevados a cabo internacionalmente, pero con la diferencia que se estudian de manera individual y por lo general con trabajadores del sector empresarial. Sin embargo, los estudios sobre la prevalencia del SB en el personal de enfermería son un tema que desarrollan los propios profesionales de la salud, debido a que conocen el ambiente laboral, las limitaciones y las presiones que se llevan a cabo durante el cumplimiento de sus actividades.

En esta investigación, los valores reportados en el personal de enfermería muestran una alta prevalencia por el sexo femenino con un 74.28%. Haciendo referencia a la forma de trabajo, más del 90% reportó estar en contacto directo con los pacientes contagiados por COVID.19, y a pesar de contar con la semaforización, en las tres áreas había pacientes críticos, sin

embargo, la mayoría (81.42%) estuvo en el área roja. En un estudio realizado en el 2020 titulado “Exploring nurses’ experiences of psychological distress during care of patients with COVID-19”, publicado por Galehdar et al, (2020), se demostró que el personal de enfermería experimenta estrés en diferentes categorías durante sus actividades enfocadas a los pacientes COVID, además planteó que, mediante una planificación adecuada, es posible reducir los factores que ponen en riesgo la salud mental del personal.

Respecto al SB, se obtuvo que un 60% del personal de enfermería se encuentra en la fase 3 de Desgaste Ocupacional Alto, lo cual hace referencia a estar en peligro de quedar “quemado”, además se obtuvo que la variable más afectada fue el agotamiento emocional con un 82.85%. Estos datos son parecidos a lo reportado por Muñoz junto a otros investigadores en 2018, en su estudio enfocado en el Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José Popayán, Colombia donde obtuvieron que el 15.8% presentaron alto nivel de agotamiento emocional, el 10.8% alta despersonalización y el 9.2% nivel bajo en realización personal (Muñoz, et al, 2018, párr 1). Sin embargo, Nieto et al. (2019), en su investigación “Correlación entre los aspectos personales y laborales con el desgaste profesional de enfermería en un hospital de segundo nivel” realizado en 165 enfermeras, reportaron que 8 de cada 10 enfermeras tienen un nivel medio de desgaste.

En cuanto a la correlación entre las variables Desgaste Ocupacional y Psicosomáticos enfocados a la sobrecarga laboral, se demostró que existe una correlación positiva pero débil, lo que indica que es estos aspectos se encuentran afectados por múltiples factores, como lo expresa Patlán en su artículo denominado efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo, realizado en México con una muestra de 673 trabajadores. Los resultados arrojaron un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el SB y el conflicto trabajo-familia, y un efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral. También prevaleció un mayor agotamiento emocional en mujeres, en comparación con los hombres (Patlán, pág. 445, 2013).

La aportación de este estudio reflejara la importancia de distinguir y saber enfrentar el estrés, debido a que los factores psicosomáticos son los primeros en expresar dicha sensación. Sin embargo, el mayor descubrimiento fue encontrar a personal “acostumbrado” a estas situaciones estresantes, por lo que hubo un desgaste menor del esperado, en cambio se encontraron consecuencias fisiológicas debido al estrés de pandemia en los profesionales de enfermería, que fueron ansiedad por la enfermedad desconocida, dolores por tensiones musculares, infecciones en las vías urinarias y trastornos del sueño-descanso.

Conclusión

En este estudio observamos que a pesar del ambiente laboral que se generó en el sector salud por la emergencia sanitaria de SARS-COV-2 el personal de enfermería no se encuentra tan desgastado como se tenía previsto, debido a las estrategias institucionales de afrontamiento a la problemática actual, se han podido disminuir los casos de Síndrome de Burnout.

Así mismo se observó que, aunque existan indicadores sobre la asistencia hospitalaria, la población supera el número de personal activo de enfermería, por lo cual se entiende que ellos están “acostumbrados” a tener un exceso de trabajo, pero eso no le resta importancia a que estén en riesgo.

En el estado de Querétaro, con el desarrollo de la pandemia, se implementaron estrategias de atención tanto para el personal de salud como para la población general para el cuidado de la salud mental, lo que pudo haber impactado de manera favorable en la salud global de los trabajadores.

Se reflexiona que aunque la pandemia ya está en una fase de disminución y un mejor control de los procesos, es importante seguir monitoreando al personal de salud en este aspecto y otros, que puedan afectarlos de manera directa, ya que también su estado repercute en la calidad del cuidado al paciente.

Referencias:

1. Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad*. Periódico USS. <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
2. Almudéver, L. y Pérez, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Scielo, España. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es&nrm=iso
3. Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. Scielo, La Paz. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext
4. Bizneo. (2020). Evaluación de la Carga de tus empleados | Fases y Ejemplo. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: Práctico Y Actual. <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-carga-de-trabajo/>
5. Comisión Nacional de Bioética. (s.f.). El Código de Nuremberg. Comisión Nacional de Bioética. http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/2.INTL._Cod_Nuremberg.pdf
6. Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2014) Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. Diario Oficial de la Federación.

- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf
7. Galehdar, N., Kamran, A., Toulabi, T., y Heydari, H. (2020). Explorando las experiencias de angustia psicológica de las enfermeras durante el cuidado de pacientes con COVID-19: un estudio cualitativo. *BMC Psychiatry*, 20(1), 489. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02898-1>
 8. González P., Santes C., Lavoignet B., Martínez N., Barrios A. (2017). Desgaste ocupacional en Profesionales de Enfermería [Sesión de conferencia]. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6664753>
 9. Graue, E., Álvarez, R., y Sánchez, M. (2007). El Síndrome de “Burnout”: La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. Presentado en Seminario: El ejercicio actual de la medicina, Universidad Autónoma de México. http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
 10. Grisolia, J. (2016). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. *Revista IDEIDES*. <http://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016/>
 11. Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda G., Rojas F., Hernández, E., Ismail, N. (2017) Impacto del estrés psicosocial en la salud. Centro de Investigaciones Cerebrales. Universidad Veracruzana, México. <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
 12. Muñoz, S., Ordoñez, J. N., Solarte, M. N., Valverde, Y. C., Villarreal, S., y Zemanate, M. L. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. *Revista Médica de Risaralda*, 24(1), 34-37. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006
 13. Nieto, E., Hernández, Ma. A., Garza, B., Hernández, V. y Sánchez, M. (2019) Correlación entre los aspectos personales y laborales con el desgaste profesional de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Revista Lux Médica*. <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/2798>
 14. Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo*. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>
 15. Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. *ScienceDirect*. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

16. Ruiz, M. (2020) El coronavirus, declarado oficialmente como pandemia por la OMS. Gaceta Médica. <https://gacetamedica.com/politica/el-coronavirus-declarado-oficialmente-como-pandemia-por-la-oms/>
17. Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Scielo. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
18. Souza, N. V. D. de O., Carvalho, E. C., Soares, S. S. S., Varella, T. C. M. Y. M. L., Pereira, S. R. M., & Andrade, K. B. S. de. (2021). Nursing work in the COVID-19 pandemic and repercussions for workers' mental health. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 42(spe). <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200225>
19. Uribe P. J. F. (2016). Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): Un instrumento de burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 7-21. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/73>
20. Uribe, P. (2010) EDO. Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). Manual Moderno.