

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Facultad de Ciencias de la Educación, Enfermería y Fisioterapia

División de Enfermería y Fisioterapia



GRADO EN FISIOTERAPIA
2012/2013

Trabajo Fin de Grado

*“DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA DISMINUIR LOS
SÍNTOMAS DEL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES
SANITARIOS”*

Tutora del TFG:

Dra. Carmen Pozo Muñoz

Autor: Juan Romero Gil

INDICE

1. Presentación.....	2
2. Resumen.....	2
3. Introducción.....	2
4. Factores desencadenantes del síndrome "Burnout" en los profesionales sanitarios.....	5
5. Modelo explicativo.....	10
6. Programa de reducción del "Burnout" en los profesionales sanitarios.....	13
7. Conclusión.....	16
8. Bibliografía.....	17

1. PRESENTACIÓN

A continuación se presenta el Trabajo Fin de Grado (TFG), realizado por Juan Romero Gil y que consiste en el diseño de un programa para disminuir los síntomas que generan el burnout en los profesionales sanitarios.

Socialmente se considera a los profesionales sanitarios como las personas que tratan diferentes lesiones, enfermedades o trastornos, sin tener en cuenta que el mismo profesional sanitario puede verse afectado de manera directa por factores tales como la no consecución de los objetivos, la presión a la que son sometidos y en algunos casos al trato vejatorio de algunos pacientes contra su persona, lo que genera un estrés laboral crónico, denominado síndrome de burnout, que produce un descenso de su efectividad profesional, desembocando en algunos casos en la baja laboral.

2. RESUMEN

En los últimos años y sobre todo en los profesionales dedicados al ámbito asistencial, como es el caso del personal sanitario, se ha incrementado el número de casos de profesionales que padecen el síndrome de Burnout o síndrome de estar quemado, debido entre otras cosas al estrés que genera el contacto permanente con los pacientes.

En este trabajo se describen los principales factores y variables que generan el síndrome de burnout, y que posteriormente tendremos en cuenta para el diseño del programa, con la finalidad de intentar disminuir los síntomas generadores de éste y crear un perfil específico que atienda individualmente al profesional sanitario.

PALABRAS CLAVE

Síndrome de burnout; profesional sanitario.

3. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, también conocido como desgaste profesional o "Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (SQT) (Gil-Monte, 2005) hace referencia al estrés laboral crónico que sufren algunos profesionales, sobre todo los que dedican su trabajo al servicio de los demás, como son el personal sanitario, profesores, policías, entre otros profesionales (Alonso, Pozo y Hernández, 2002; Castro et al., 2006).

El primero en describir el síndrome de Burnout fue Herbert J. Freudenberg, un psiquiatra psicoanalista, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó a lo largo de un año, que la mayoría de los voluntarios que trabajaban en la clínica sufrían síntomas de ansiedad y depresión, desgaste emocional, escasa motivación, y agresividad hacia los pacientes (Freudenberg, 1974). Para denominar este estado de "desgaste psíquico" utilizó el término "Burnout" (Reyes et al., 2007).

Existen muchas definiciones sobre el burnout, aunque la más extendida y reconocida es la de las investigadoras Cristina Maslach y Susan Jackson, que definen el burnout como un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja autoestima personal (Maslach y Jackson, 1981):

1. *Agotamiento emocional*: constituye la primera fase del proceso. Refleja el cansancio físico y psíquico que produce el contacto permanente con los pacientes y se manifiesta por la realización a disgusto de las tareas.
2. *Despersonalización*: es la segunda fase del proceso, que consiste en el desarrollo de actitudes negativas y pérdida de empatía con las dificultades y problemas que presenta el paciente. En esta fase aparecen síntomas de impotencia, desesperación y aumenta su sensación de agotamiento.
3. *Baja realización profesional*: representa la tercera fase del proceso y se refiere a la falta de realización profesional, donde el sujeto tiende a evaluar su propio trabajo de forma negativa, piensa que el trabajo no sirve para nada y que no vale la pena intentarlo. En esta etapa hay un distanciamiento considerable de sus actividades lúdicas, sociales y familiares (Rodríguez et al., 2011).

Las características principales que diferencian este síndrome de otros como pueden ser el estrés general, la insatisfacción laboral o la depresión, entre otros, son las siguientes:

- *Es insidioso*: va apareciendo poco a poco, de forma continuada y en muchas ocasiones es difícil diagnosticar hasta qué punto se padece dicho síndrome, o más bien se debe al estrés propio de la profesión.
- *Negación*: los profesionales que padecen este síndrome suelen negarlo, ya que para ellos supone un fracaso a nivel profesional y personal. Los primeros en darse cuenta del problema son los propios compañeros y este punto es importante para poder llegar a un diagnóstico precoz.
- *Fase irreversible*: entre un 5 y un 10% de los casos que presentan síndrome de burnout son irreversibles, es decir, la única solución pasa por el abandono de la labor asistencial.

El síndrome de burnout se va instaurando en los profesionales poco a poco y tiene diferentes etapas (Edelwich y Brodsky, 1980) hasta desencadenar en el burnout:

- *Entusiasmo*: al principio, el individuo no sabe en qué consiste su trabajo, lo sobrevalora y se implica demasiado en él.
- *Estancamiento*: se caracteriza por inseguridad en sí mismo, insatisfacción laboral y máxima dedicación al trabajo, descuidando sus aspectos personales.
- *Frustración*: es el periodo de la desilusión, en el que disminuye la motivación, y se cuestiona su propia eficacia laboral y el valor del trabajo en sí.
- *Apatía*: se caracteriza por la pérdida de autoestima, sentimientos de vacío y depresión ante la imposibilidad de poder cambiar las cosas.

El síndrome de Burnout se manifiesta principalmente con los siguientes síntomas:

- *Síntomas Defensivos*: el sujeto ``desgastado`` no acepta sentirse mal emocionalmente y culpa de su situación a los compañeros, a los clientes y a los jefes.

- *Síntomas Emocionales*: incapacidad para concentrarse, impaciencia, irritabilidad, desilusión, frustración, pesimismo, etc.
- *Síntomas Conductuales*: absentismo laboral, abuso de drogas, agresividad y conducta violenta, problemas de adaptación y además la persona que padece este síndrome no es capaz de vivir de forma relajada.
- *Síntomas Psicosomáticos*: dolores musculares, cefaleas, problemas de sueño, pérdida de peso, úlceras, alteraciones sexuales, etc. (Fernández et al., 2011).

En el ámbito de los profesionales de la salud, el padecimiento del burnout está asociado, fundamentalmente, a las situaciones relacionadas con el trato con el paciente. Factores como *el conflicto de rol, la sobrecarga de rol, el cuidado del paciente*, pueden llegar a generar estrés crónico y desencadenar en el padecimiento del burnout.

El cuestionario más utilizado, aceptado y extendido para evaluar el desgaste profesional es el *“Maslach Burnout Inventory”* (MBI), que mide los tres aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1986).

El objetivo de este trabajo ha sido elaborar un programa dirigido a mitigar las consecuencias que genera el síndrome de burnout y prevenir, así, los problemas de salud en los profesionales dedicados al cuidado de la salud.

Para cumplir con dicho propósito, a continuación se presenta una revisión de las variables más significativas implicadas en el desencadenamiento de dicho síndrome, para acabar proponiendo un modelo explicativo que será la base del programa elaborado y que se presenta más adelante.

4. FACTORES DESENCADENANTES DEL SÍNDROME BURNOUT EN LOS PROFESIONALES SANITARIOS

Existen multitud de factores que pueden desencadenar en el síndrome de burnout, pero tras visitar la literatura sobre el tema (Ávila et al., 2010; Camacho et al., 2010; Campos et al., 2008; Cañadas, 2012; Castro et al., 2006; Cherniss, 1980; Deckard et al., 1994; García y Herrero, 2008; Grau, 2007; Grau et al., 2009; Juárez-García, 2007; Moreno-Jiménez et al., 1999; Ortega y López, 2003; Rodríguez et al., 2011; Serrano,

2002 y Serrano et al., 2008), hemos englobado todos esos factores en tres amplias categorías: *factores personales, factores sociales o ambientales y factores organizacionales*, siendo para la mayoría de los autores, estos dos últimos factores los que mayor influencia presentan para desarrollar el síndrome de burnout en los profesionales sanitarios, aunque también tienen importancia los *factores personales* como: *objetivos poco realistas y relación negativa con sus compañeros, entre otros* (Serrano et al.,2008).

1- FACTORES PERSONALES

Engloban todos los aspectos del individuo que hacen referencia a características de su personalidad, a sus sentimientos, actitudes y emociones.

Entre estas variables podemos distinguir:

- 1.1- **Edad:** la edad aparece como una variable que puede tener relación con el hecho de padecer burnout y suele coincidir con los primeros años de carrera profesional, ya que es cuando se crean expectativas económicas, personales y profesionales que luego no se cumplen. También a mayor edad se tiene mayor madurez para afrontar los problemas y presiones que pueden afectar al individuo.
- 1.2- **Sexo:** en cuanto al sexo no hay una influencia tan clara, aunque es cierto que las mujeres tienden a padecer burnout más que los hombres por el rol familiar-laboral que presentan, que conlleva doble carga de trabajo.
- 1.3- **Estado civil:** no existe un acuerdo total con respecto a esta variable. Parece ser que las personas solteras, separadas o divorciadas son las que tienen un mayor riesgo de padecer "burnout", que aquellas que tienen una pareja estable. Este hecho se explica por la ausencia de apoyo social que puede brindar la pareja, más que por el estado civil en sí mismo.
- 1.4- **Antigüedad en el trabajo:** tampoco existe unanimidad en este aspecto, aunque hay una ligera tendencia a establecer dos períodos que favorecen el desarrollo del burnout: el primer periodo se corresponde con los primeros años de carrera profesional y el segundo periodo engloba a los profesionales con más de diez años de antigüedad.

- 1.5- *Expectativas personales:*** hace referencia a las expectativas que tiene el profesional en su trabajo, y el hecho de no lograr sus objetivos marcados aumenta el riesgo de padecer burnout.
- 1.6- *Locus de control:*** es la creencia de que lo que ocurre en la vida está controlado por causas o factores externos (*locus de control externo*) o son controlables por uno mismo (*locus de control interno*). A medida que el individuo va perdiendo el control de la situación, va aumentando el riesgo de que aparezca el burnout.
- 1.7- *Autoeficacia:*** se refiere a la percepción que tiene el individuo de que ha realizado bien su trabajo. La falta de autoconfianza en realizar bien las tareas aumentará la probabilidad de sufrir burnout.
- 1.8- *Estrategias de afrontamiento inadecuadas:*** el individuo lleva a cabo estrategias de afrontamiento que no son adecuadas para hacer frente a la situación, huyendo del problema, en vez de afrontarlo, lo que aumentaría el riesgo de sufrir burnout.
- 1.9- *Carencia de personalidad resistente:*** este tipo de personalidad se caracteriza por tres dimensiones (Kobasa, Maddi y Courington, 1981): **Control** de la situación, **compromiso** con el trabajo y hacia sí mismo y por último asumen cualquier cambio inesperado como un **reto** que tienen que superar. La falta de este tipo de personalidad favorece el desarrollo del burnout.
- 1.10- *Patrón de personalidad tipo A:*** los individuos con este tipo de personalidad desean destacar por encima del resto, están impacientes por lograr los objetivos los más rápidamente posible y todo esto influye de manera negativa en el desarrollo del burnout.

2- FACTORES SOCIALES O AMBIENTALES

Los factores sociales o ambientales están mayormente relacionados con otros ámbitos que no son estrictamente laborales, como pueden ser la familia, los amigos, estilos de vida, etc. Se consideran factores sociales o ambientales los siguientes:

- 2.1- *Falta de apoyo social:*** la falta de apoyo que la persona puede recibir por parte de familiares y amigos en relación a su trabajo y las circunstancias que lo rodean, es uno de los factores que generan estrés crónico y que desencadenan en el síndrome de burnout.
- 2.2- *Problemas familiares:*** si el individuo tiene problemas familiares en su casa de cualquier índole, ese malestar lo traslada al trabajo, lo que predispone a la persona al sufrimiento del burnout.
- 2.3- *Recursos de afrontamiento familiar inadecuados:*** si la familia no ayuda al individuo a buscar recursos para poder afrontar esos problemas que dan lugar al burnout, la persona tendrá mayor vulnerabilidad a padecer dicho síndrome.
- 2.4- *Cultura:*** el burnout no afecta de igual forma a una persona de una cultura u otra, debido a que en cada una de ellas se entiende de una forma el desarrollo de las actividades laborales, además la manera de percibir las relaciones sociales es distinta (Grau et al., 2005).
- 2.5- *Relaciones interpersonales negativas:*** se refiere a las relaciones que el sujeto mantiene con sus más allegados. Una mala relación con alguno de ellos aumenta las probabilidades de que la persona sufra el burnout.
- 2.6- *Actitudes negativas de amigos y familiares:*** hace referencia a las actitudes que el individuo percibe de su círculo familiar y de amigos, por lo tanto si la persona capta actitudes negativas por parte de amigos y/o familiares, tendrá más riesgo de padecer el síndrome de burnout.
- 2.7- *Escasa o nula comunicación con el entorno familiar:*** cuando apenas existe comunicación de la persona con su entorno familiar, para plantear los problemas que surgen en el trabajo o fuera de ellos, la persona se vuelve más vulnerable a padecer los síntomas de este síndrome.

3- FACTORES ORGANIZACIONALES

Los factores organizacionales hacen referencia al ámbito de la organización en el trabajo y de las relaciones que la persona mantiene con sus compañeros, superiores y pacientes, que pueden generar situaciones negativas para el individuo. La mayoría de

autores consideran estos factores como los principales causantes del estrés crónico en las personas (Maslach y Jackson, 1982; Cherniss, 1980; Deckard et al., 1994). Entre estas variables podemos encontrar:

- 3.1- ***Negativa dinámica del grupo:*** esta variable hace referencia a las malas interacciones entre compañeros o supervisores, al cambio de rol por orden del superior, sin estar de acuerdo ambas partes y todo esto hace que la dinámica del grupo de trabajo sea negativa, aumentando el riesgo de padecer burnout.
- 3.2- ***Conflicto de rol:*** con esta variable nos referimos al conflicto que surge entre lo que el trabajador espera de su trabajo y lo que sus compañeros y supervisores esperan de él.
- 3.3- ***Ambigüedad de rol:*** se refiere a la incertidumbre que tienen algunos profesionales a la hora de realizar la tarea, no saben qué métodos utilizar para llevarla a cabo. Principalmente esto suele ocurrir entre los profesionales más jóvenes por la falta de experiencia laboral.
- 3.4- ***Falta de recursos:*** cuando en el trabajo no hay materiales suficientes para el desarrollo normal de las tareas, provoca en el individuo cierto estrés por el exceso de trabajo extra y esto conduce al padecimiento del burnout.
- 3.5- ***Rigidez organizacional:*** el burnout afecta claramente a los trabajos donde la metodología de las tareas está muy definida y no deja lugar a la toma de decisiones por parte del profesional.
- 3.6- ***Estresores económicos:*** se entiende por estresores económicos todo lo relacionado con la inseguridad económica por parte del profesional, como contratos a corto plazo, trabajar sin contratos, un sueldo bajo acorde con las tareas que desempeña, etc., lo que hace al profesional más vulnerable a sufrir el síndrome de burnout.
- 3.7- ***Estresores relacionados con las nuevas tecnologías:*** el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo puede afectar a los profesionales de manera positiva (*favoreciendo las tareas*) o de manera negativa (*entorpeciéndolas*), pero conlleva el aprendizaje de nuevas habilidades extras que deben poner en práctica para el desarrollo de las tareas.

- 3.8- *Inadecuación profesional:*** el perfil profesional de la persona no se adapta con el puesto de trabajo que desempeña, de ahí que la persona sea más factible a desarrollar el síndrome, que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo.
- 3.9- *Sobrecarga de rol:*** hace referencia al exceso de trabajo al que están sometidos algunos profesionales, sobre todo los que se dedican al ámbito sanitario. En la actualidad, y debido a los recortes que se vienen realizando en la sanidad, la sobrecarga de trabajo ha aumentado bastante entre el personal sanitario.
- 3.10- *El clima o ambiente laboral:*** cuando el individuo mantiene una relación conflictiva con sus compañeros, jefes, pacientes, etc., se genera un clima de tensión en el trabajo en el que es difícil trabajar.
- 3.11- *La escasa participación:*** el formar parte de la toma de decisiones en un trabajo, refuerza la seguridad personal del profesional, en cambio la escasa participación de estos individuos en este tipo de tareas aumenta el riesgo de padecer burnout.
- 3.12- *Ambiente físico de trabajo:*** se entiende por estresores del lugar de trabajo aquellos relacionados con el exceso de ruido, la iluminación, la temperatura, etc.
- 3.13- *Malos hábitos de trabajo:*** hace referencia a las malas posturas adoptadas en el trabajo, al uso del móvil en horario laboral, a la impuntualidad, al hecho de no realizar descansos por falta de tiempo, etc.
- 3.14- *Apoyo organizacional insuficiente:*** con esta variable hacemos referencia al apoyo que debe tener el profesional por parte de sus superiores y/o compañeros, ya que un apoyo insuficiente genera más probabilidades de padecer el burnout.
- 3.15- *Turno de trabajo:*** todos aquellos profesionales sanitarios que no tienen un horario fijo establecido, que tienen el turno partido o hacen guardias por las noches serán más propensos a sufrir los síntomas de estrés crónico.

3.16- *Relación conflictiva con los compañeros y sus pacientes:* existe una falta de comunicación entre los compañeros y el propio individuo, así como una mala relación con los pacientes debido al estrés y todo ello aumenta claramente el riesgo de padecer burnout.

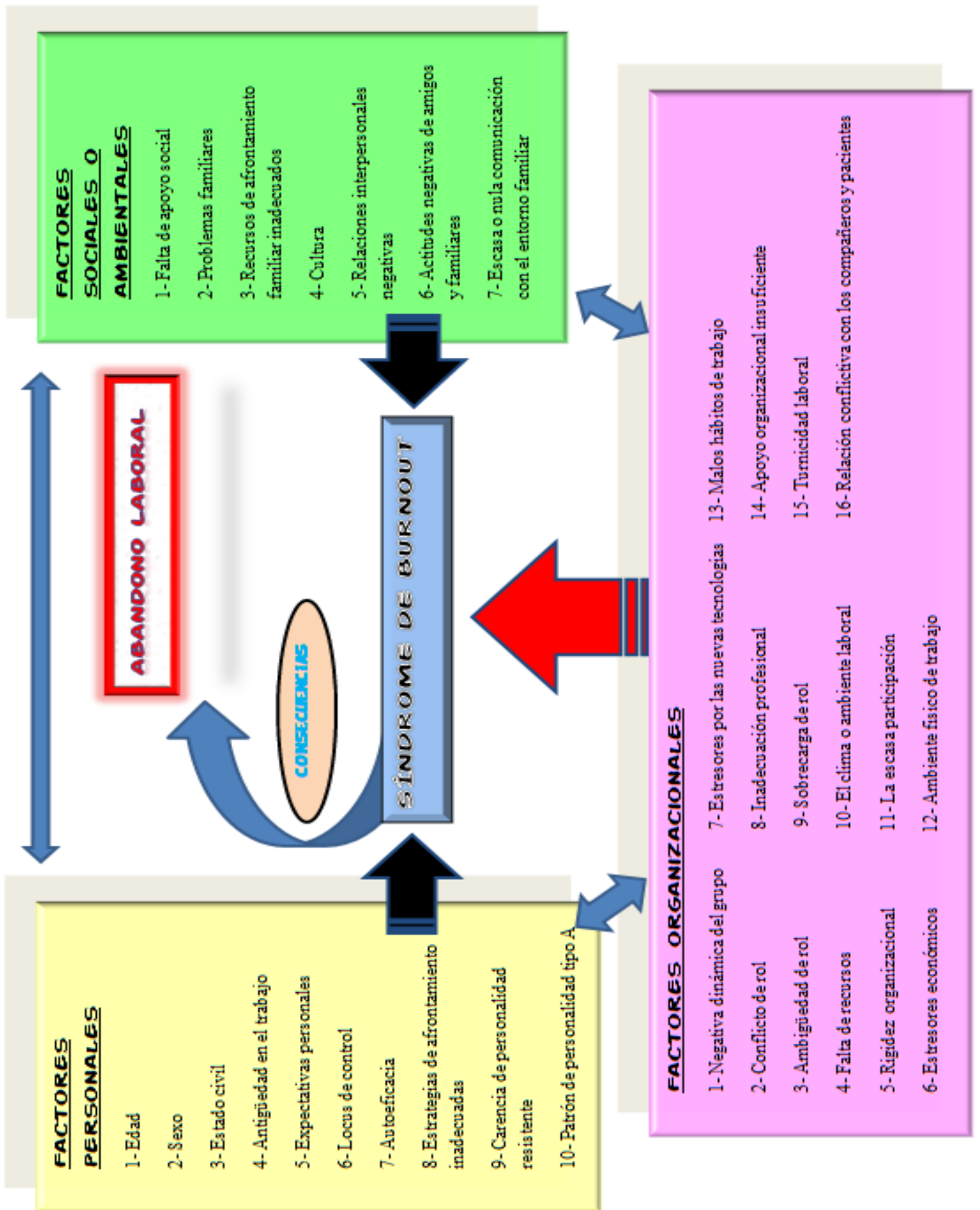
Todos estos factores descritos anteriormente en mayor o menor medida pueden llegar a generar estrés crónico en los profesionales sanitarios y desencadenar en el padecimiento del síndrome de burnout, por lo que era necesario una descripción de los mismos.

3. MODELO EXPLICATIVO

Mediante este modelo explicativo descrito posteriormente, queremos hacer ver la importancia que tienen los distintos factores de riesgo y como éstos pueden desencadenar en el padecimiento del burnout en los profesionales sanitarios.

Como se puede observar los factores que desencadenan el burnout se pueden clasificar en tres grupos: *factores organizacionales*, que hacen referencia al clima y la cultura laboral del propio ámbito de trabajo, *factores sociales o ambientales*, relacionados con otros ámbitos distintos al del trabajo, como son la familia, los amigos y el estilo de vida y *factores personales*, que engloban todos aquellos aspectos relacionados con su personalidad, sus sentimientos y sus emociones y todos están relacionados entre sí, ya que la combinación de los tres facilita el desarrollo del síndrome de burnout, aunque como afirma la mayoría de autores, entre ellos (Maslach y Jackson, 1982; Cherniss, 1980; Deckard et al, 1994), son los factores organizacionales los que más estrés generan en el individuo.

Todos estos factores de riesgo hacen que los profesionales sanitarios que padecen burnout estén inmersos en un constante clima estresante que tiene consecuencias negativas para el individuo, hasta tal punto que puede desembocar en el abandono laboral o baja laboral.



4. "PROGRAMA PARA REDUCIR EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES SANITARIOS"

- Definición del problema

El burnout, también conocido como desgaste profesional, es un síndrome que hace referencia al estrés laboral crónico que sufren sobre todo los profesionales dedicados al cuidado de los demás, como es el caso de los profesionales sanitarios, y se manifiesta en el individuo con un estado de agotamiento físico y mental.

Los principales factores generadores de estrés y que desencadenan en el burnout han sido descritos anteriormente, clasificándolos en tres bloques: *factores personales, factores ambientales o sociales y factores organizacionales*.

Para tratar de disminuir las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el individuo y que puede concurrir en graves problemas de salud para los profesionales sanitarios se presenta este programa, que interviene en los tres grupos de factores en los que hemos agrupado todas las variables generadoras de estrés, utilizando estrategias de intervención individuales, grupales e organizacionales.

Para el desarrollo de nuestro programa hemos seguido el modelo de intervención (diseño de programas) de Alonso, Pozo y Martos (2008).

A) Objetivos generales:

OBJETIVO 1

Desarrollar conductas que disminuyan las fuentes de estrés.

Acciones

1. *Información sobre el mecanismo del estrés.*
2. *Explicación de estrategias para el afrontamiento del estrés.*
3. *Explicación para un manejo eficaz del tiempo con cada paciente.*
4. *Visualización en vídeo de cómo afecta el burnout en los profesionales sanitarios.*

Recursos

–*Humanos*: profesionales sanitarios que padecen burnout.

–*Materiales*: una sala amplia, sillas, portátil, proyector y pantalla.

B) Objetivos específicos:

OBJETIVO 2 (INDIVIDUAL)

Enseñar habilidades para el manejo de las emociones.

Acciones

1. *Entrenamiento en técnicas de relajación.*
2. *Estrategias de asertividad y otras habilidades sociales.*
3. *Entrenamiento para un manejo eficaz de los sentimientos de culpabilidad.*

Recursos

–*Humanos*: profesionales sanitarios que padecen burnout.

–*Materiales*: una sala amplia, sillas, colchonetas, portátil y CD con música relajante.

OBJETIVO 3 (GRUPAL)

Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo de trabajo.

Acciones

1. *Discusión en equipo de los casos más complicados.*
2. *Formación de grupos de apoyo social entre compañeros.*
3. *Charla sobre la importancia del trabajo en equipo.*

Recursos

–*Humanos*: profesionales sanitarios que padecen burnout.

–*Materiales*: una sala amplia y sillas.

OBJETIVO 4 (ORGANIZACIONAL)

Eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome.

Acciones

1. *Explicación del sistema de roles en el trabajo.*
2. *Información mediante charla de estilos de dirección y liderazgo inadecuados.*

Recursos

–*Humanos*: profesionales sanitarios que padecen burnout.

–*Materiales*: una sala amplia, sillas, proyector, pantalla, y portátil.

C) Temporalización:

Nuestro programa tiene una duración total de 8 semanas, con una sesión semanal de 2 horas de duración, distribuidos de la siguiente manera:

SESIONES	ACCIONES
Semanas 1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Información sobre el mecanismo del estrés.</i> - <i>Explicación de estrategias para el afrontamiento del estrés.</i> - <i>Explicación para un manejo eficaz del tiempo con cada paciente.</i> - <i>Visualización en vídeo de cómo afecta el burnout en los profesionales sanitarios.</i>

Semanas 3 y 4	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Entrenamiento de técnicas de relajación.</i> - <i>Estrategias de asertividad y otras habilidades sociales.</i> - <i>Entrenamiento para un manejo eficaz de los sentimientos de culpabilidad.</i>
Semanas 5 y 6	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Discusión en equipo de los casos más complicados.</i> - <i>Formación de grupos de apoyo social entre compañeros.</i> - <i>Charla sobre la importancia del trabajo en equipo.</i>
Semanas 7 y 8	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Explicación del sistema de roles en el trabajo.</i> - <i>Información mediante charla de estilos de dirección y liderazgo inadecuados.</i>

CONCLUSIÓN

Como conclusión y una vez estudiada las diferentes variables y factores que generan el síndrome de burnout, podríamos confirmar que en un estudio de casos generadores de dicho proceso, con su posterior puesta en práctica, pudieran obtenerse unos resultados favorables de acuerdo con el personal sanitario.

Hablando en términos sanitarios, debemos conocer los síntomas presentados por un paciente para poder establecer un diagnóstico y su posterior tratamiento, paralelamente ocurre lo mismo con este estudio, una vez conocidos los contextos que provocan dicho síndrome en los profesionales sanitarios, estableceríamos un diagnóstico basado en las variables obtenidas, y se elaboraría un programa para intervenir en los factores que desencadenan en el burnout.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, E., Pozo, C. y Hernández, JM. (2002). "La evaluación del estrés laboral en el personal sanitario. Factores relevantes para el diseño de intervenciones preventivas". *Revista Ansiedad y Estrés*, 8(2-3), 257-273.
- Alonso, E., Pozo, C. y Martos, M.J. (2008). "Intervención psicosocial y evaluación de programas en el ámbito de la salud". Jaén: Formación Alcalá.
- Ávila, J.H., Gómez, L.T. y Montiel, M.M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento psicológico*, 8(15), 39-52.
- Camacho-Ávila, A., Juárez-García, A. y Arias, F. (2010). Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Médicos Estudiantes. *Cienc Trab. Ene-Mar*; 12(35), 251-256.
- Campos, L.V., Córdoba, A.J., Silva, J.L. e Illera, D. (2008). *Prevalencia de Síndrome de Burnout y sus principales factores de riesgo en fisioterapeutas del municipio de Popayán, 2007*.
- Cañadas de la Fuente, G.A. (2012). *Medida e Identificación de Factores de Riesgo de Padecimiento del Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería*. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia (U.N.E.D), Madrid.
- Castro, A.M., Rodríguez, M.L., Moreno, C., Vicente, C., Arroyo, M. y Fernández, M.J. (2006). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Fisioterapia. *Fisioterapia* 2006; 28(1), 17-22.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout*. Londres: Sage Publications.
- Deckard, G., Meterko, M. y Field, D. (1994) *Physicain burnout: An examination of personal, professional and organizatonial relationships*. *Medical Care*, 32, 745-754.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Dissillusionament in helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Fernández, R., Sánchez, L.C., Fernández, M., Ruano, B. y Fidalgo, A.M. (2011). "Aspectos generales relacionados con el síndrome de burnout. Influencia en el

personal sanitario". *Revista Electrónica de PortalesMedicos.com*, 7(17). Extraído el 24 de Abril de 2013, de <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/3709/2/Aspectos-generales-relacionados-con-el-sindrome-de-burnout.-Influencia-en-el-personal-sanitario>.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

García, J.M. y Herrero, S. (2008). Variables sociodemográficas y síndrome de burnout en una muestra multiocupacional del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de psicología*, 26(3), 459-477.

Gil-Monte, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid: Pirámide.

Grau, A., Suñer, R. y García M.M. (2005). "Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales". *Gac Sanit.* 19(6), 463-470.

Grau, A. (2007). "Cómo prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 43, 18-27.

Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M. y Braga, F. (2009) "Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007)". *Rev Esp Salud Pública*, 83, 215-230.

Juárez-García, A. (2006). "Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México". *Salud Pública Mex*, 49, 109-117.

Kobasa, S.C., Maddi, S.R. y Courington, S. (1981). "Personality and constitution as mediators in the stress illness relationship". *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4), 368-378.

Maslach, C. y Jackson, S. "The measurement of experience burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

- Maslach, C. y Jackson, S. (1982) Burnout in health professions: a social psychological analysis. En G. Sanders y J. Suls, (Eds). *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California; Consulting Psychologists Press.
- Moreno-Jiménez, B., Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud En: M.A. Simon (Ed), *Psicología de la salud*. Siglo XXI, 739-764.
- Ortega, C. y López, F. (2003). "El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas". *Int J Clin Health Psychol*, 4(1) 137-160.
- Reyes, J.M., Soloaga, G., Pérez, P. y Antola, L.D.S. (2007). "El síndrome de burnout en personal médico y de enfermería del hospital "Juan Ramón Gómez" de la localidad de Santa Lucía, corrientes". *Revista de Postgrado de la 4ª Cátedra de Medicina*, 167.
- Rodríguez, M.G., Rodríguez, R., Riveros, A.E., Rodríguez, M.L. y Pinzón, J.Y. (2011). "*Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en Diciembre de 2010*".
- Serrano, M.F. (2002). Estrés laboral en el personal sanitario. *Fisioterapia 2002*, 24(monográfico 1), 33-42.
- Serrano, M.F., Garcés de Los Fayos, E.J. e Hidalgo, M.D. (2007). Burnout en fisioterapeutas españoles. *Psicothema 2008*, 20 (3), 361-368.