

ARTÍCULO ORIGINAL

Relación de fatiga pandémica y motivación laboral en estudiantes de posgrado de una universidad nacional peruana

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la fatiga pandémica y la motivación en el centro de labores de los estudiantes de posgrado de una universidad pública del Perú en el año 2022. Se aplicó un enfoque modelo correlacional, no experimental, descriptivo simple tipo cuantitativo, realizado sobre el diseño de un cuestionario estructurado ejecutado al prototipo piloto de la demografía a estudiar, con una muestra compuesta por 30 alumnos. Con respecto a la estadística de fiabilidad se obtuvo el 70,4% del alfa de Cronbach, para la validez del cuestionario utilizado en el prototipo piloto, con 21 ítems. Los hallazgos encontrados fueron que el 60,0% de encuestados reportaron sentir a veces estrés laboral en sus centros de trabajo; el 66,7% de encuestados manifestaron sentir ansiedad a veces durante su hora de trabajo y el 66,7% reportaron sentir a veces alguna tensión física y emocional durante su hora de trabajo. Por otro lado, el 46,7% reportaron estar de acuerdo con respecto la relación armoniosa con su jefe; así mismo el 63,3% reportaron estar de acuerdo que mantienen buenas relaciones sociales con sus pares; y por último el 53,3% indicaron sentir satisfacción en su puesto. Con respecto al análisis de correlación de asociación de variable se obtuvo $-0,586$ y un p valor $< ,001$ confirmando la hipótesis general. Se concluye que la fatiga pandémica guarda relación moderada con la motivación en los trabajadores, considerando el valor del coeficiente $0,586$; sin embargo, existen formas de establecer estrategias para mitigar los efectos.

Palabras Clave: Fatiga; Estrés; Recursos humanos; Postgrado; Universidad.

**Elizabeth Juana Ruth
Aldave Campos**

elijuanalu@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9621-7842>

Universidad de San Martín de
Porres, Facultad de Ciencias
Administrativas y Recursos
Humanos, Lima, Perú

Presentado: 09/06/2023 - Aceptado: 10/10/2023 - Publicado: 31/12/2023

INTRODUCCIÓN

A nivel global, los impactos de la pandemia por COVID-19 en la sociedad han dejado profundas secuelas en las personas, abarcando aspectos físicos, psicológicos y emocionales, lo que ha tenido un efecto significativo en la calidad de vida de la población. En el ámbito organizacional, estas repercusiones se han manifestado a través de cambios substanciales en la dinámica laboral de las empresas. Para hacer frente a esta situación, muchas organizaciones han tenido que implementar nuevos enfoques en la gestión de su personal, siendo el trabajo remoto y el modelo híbrido dos de las estrategias más adoptadas. Aunque algunas están progresivamente volviendo a las operaciones presenciales, la adaptación a esta nueva realidad es un proceso en curso. Paralelamente, el ámbito educativo a nivel universitario también ha experimentado transformaciones similares (Yamamoto *et al.*, 2023; Huarcaya-Victoria *et al.*, 2022).

En ese sentido, esta investigación es importante porque aborda dimensiones interesantes como el estrés, ansiedad e irritabilidad en las personas que estudian una maestría, en torno a la experiencia vivenciada por la pandemia por COVID-19. Asimismo, existe una brecha en el Perú en cuanto a la literatura académica pues no hay investigaciones que aborden el tema de la relación de la motivación laboral y la fatiga pandémica en estudiantes de carreras de facultades administrativas; en su mayoría, las investigaciones abarcan muestras de profesionales de la salud o enfermeras quienes, de manera directa, convivieron con el COVID-19. Por tal razón, al encontrar esta brecha es un aporte al enfoque empresarial y al área de Recursos Humanos sobre la relación entre fatiga pandémica y motivación laboral.

Ante esta problemática, es el departamento de Recursos Humanos el que asume la responsabilidad de llevar a cabo acciones estratégicas con el propósito de prevenir o brindar respaldo en términos de autosuficiencia emocional a sus empleados. El objetivo es determinar la relación entre la fatiga pandémica y la motivación laboral en los estudiantes de postgrado de una universidad nacional, dadas las circunstancias externas de la amenaza pandémica que azotó también al país. En este contexto, el propósito subyacente

del artículo científico radica en dilucidar la naturaleza de la relación entre las variables mencionadas anteriormente, partiendo de la muestra de los estudiantes de postgrado, con énfasis en aquellos que se especializan en Gestión del Talento Humano en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. No obstante, la principal limitación que se experimentó en este estudio fue la recopilación de datos, ya que los participantes no completaron el formulario con rapidez, y se logró completar la prueba piloto en el último momento. Hubo necesidad de insistir para obtener su colaboración en la realización de las encuestas y asegurar la recopilación de datos necesarios para el análisis posterior

Fatiga pandémica

El concepto de fatiga pandémica se establece en relación a la respuesta ante las medidas prolongadas y los desafíos surgidos a raíz de la pandemia de COVID-19. Esta reacción, natural y previsible, emerge como consecuencia de la tensión sostenida en el tiempo, generando una disminución en la disposición para mantener comportamientos de protección sanitaria (World Health Organization. Regional Office for Europe, 2020). Asimismo, según Broquet (2020) es importante destacar que el aislamiento social puede desempeñar un papel en la generación de la fatiga pandémica. Por lo tanto, resulta imperativo que los estudiantes se involucren en interacciones significativas con sus profesores. En este sentido, es esencial comprender que la cultura y el arte en tiempos de pandemia funcionan como un baluarte para todos, brindando un apoyo fundamental (pp.189-193). Por otro lado, existen dimensiones que influyen como emociones estresores los cuales podrían desembocar incrementando, de cierta forma, la fatiga en las personas como, por ejemplo, el estrés, ansiedad, irritabilidad, entre otros, que son emociones que florecen ante el incremento de la fatiga pandémica dentro del trabajo o durante las horas de estudios de los alumnos.

Para definir fatiga pandémica, World Health Organization. Regional Office for Europe (2020) precisó que:

La fatiga entorno a la pandemia es una valoración establecida se refiere a la respuesta a las medidas prolongadas y a

los obstáculos engendrados por la pandemia de Covid-19; así mismo, esta reacción es inherente cuando se encuentra bajo el contexto del estrés constante con una desmotivación para continuar con la conducta de protección sanitaria. (p. 4)

En el Blog Clínica Las Condes (2021) se afirma que los efectos de las limitaciones y precauciones sanitarias para proteger el estado de salud de las personas son importantes, ya que el agotamiento prolongado se agudiza y se manifiesta como fatiga, agobio en la vida cotidiana, así como desesperanza y preocupación, en algunos casos, entre otros.

La Federación de Enseñanza Extremadura (FEUSO, 2021) afirma que la fatiga pandémica es una manera donde se manifiesta el desgaste emocional debido al desasosiego en la cual se encuentran las personas ante la pandemia por COVID-19 y la vida propia. Con el transcurso del tiempo llega a ser una clase de agotamiento general, que afecta a las emociones, experiencias y creencias personales. Además, se manifiesta o percibe con síntomas como la ansiedad, apatía, depresión, estrés, irritabilidad o la desmotivación, entre otros.

Estrés

Esta situación pueden originarse debido a otros factores estresantes presentes en el entorno laboral, como la disparidad en los salarios y la sobrecarga de tareas, los cuales incrementan la probabilidad de agotamiento. Estos factores vuelven a los trabajadores más susceptibles a experimentar síntomas tanto físicos como emocionales, resaltando la posibilidad de un rendimiento laboral deficiente (Muñoz-Fernández *et al.*, 2020).

Ansiedad

Según la Real Academia Española (RAE, 2014) menciona que “Es un estado de agitación, inquietud o zozobra de ánimo, se considera como parte de la existencia del ser humano” (párr. 1).

Irritabilidad durante el trabajo

En base a lo expuesto previamente, estas intensas emociones pueden dar lugar a situaciones en las cuales la persona se ve imposibilitada de

gestionar sus emociones y reacciones de manera racional. En tales circunstancias, las personas pueden experimentar ansiedad, tensión e incluso llegar a perder su capacidad de mantener la calma debido a la irritabilidad (Neumann *et al.*, 2021).

Motivación laboral en tiempo de pandemia

Tal como señalan Robbins y Judge (2009), se describe la conducta como una serie de secuencias en las cuales el individuo actúa con pasión, dirección y persistencia. Este impulso se manifiesta en el esfuerzo que la persona canaliza hacia la consecución de sus metas, en este caso, objetivos organizacionales vinculados al ámbito laboral. Este enfoque le proporciona una sensación de concentración, satisfacción y logro en su entorno de trabajo.

Motivación intrínseca

Tal como la definición de Robbins y Judge (2009) establece, la motivación intrínseca según la teoría de Maslow, se origina desde el interior del individuo. En este contexto, la motivación es impulsada, propuesta y ejecutada internamente, sin depender de las personas que la rodean o con quienes comparte. La medida de la motivación intrínseca se relaciona directamente con el concepto de autorrealización, donde el individuo experimenta una sensación de plenitud al verse motivado desde dentro.

Con el fin de alcanzar esa motivación o impulso intrínseco, es fundamental que el colaborador se encuentre en un estado de autoconciencia emocional. La capacidad para gestionar sus emociones de manera efectiva desempeña un papel crucial. Esta habilidad no solo le permitirá canalizar de forma asertiva la motivación inherente en su interior, sino también fomentará su desarrollo personal.

Motivación extrínseca

De manera diferente, la motivación extrínseca surge cuando el empleador proporciona a sus trabajadores diversos incentivos como bonificaciones y recompensas monetarias, entre otros. Estas gratificaciones ejercen un impacto significativo en la fuerza laboral de las empresas, generando una reacción palpable en la plantilla (Robbins y Judge, 2009).

MÉTODOS

Para esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo tipo correlacional. Se encuestaron a 30 estudiantes de la maestría en Administración, con especialización en Dirección de Recursos Humanos, durante los ciclos académicos 2022-I y 2022-II. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un método no probabilístico de lección intencional. La recolección de datos cuantitativos se realizó mediante una encuesta virtual administrada por Google Forms. A lo largo de todo el proceso, se garantizó la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria.

Debido a la pandemia de COVID-19 y a las restricciones de aforo en las aulas universitarias, en particular en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), las clases se han llevado a cabo en modalidad virtual. Por lo tanto, se proporcionó a los estudiantes el enlace al formulario de Google Forms para que pudieran participar en el llenado de la encuesta de manera anónima

Conforme se refleja en la Tabla 1, un 80% de los encuestados corresponde al sexo femenino, el 30% se ubica en el grupo etario de 26 a 30 años, más de una tercera parte de ellos se dedica a la carrera de administración, un 30% desempeña el cargo de analista, el 40% labora más de 40 horas semanales, el 43.3% se encuentra bajo contrato a plazo fijo y, finalmente, un 43.3% percibe un salario que oscila entre S/ 3,001 y S/ 5,000.

Tabla 1

Características de los encuestados

Características	n	%
Sexo		
Masculino	6	20
Femenino	24	80
Edad		
Entre 21 a 25 años	3	10.0
Entre 26 a 30 años	9	30.0
Entre 31 a 35 años	6	20.0
Entre 36 a 40 años	6	20.0
Más de 40 años	6	20.0

Características	n	%
Profesión		
Abogado	2	6.7
Administrador	11	36.7
Contador	2	6.7
Ingeniero Industrial	3	10.0
Psicólogo	4	13.3
Otros	8	26.7
Ocupación		
Asistente	5	16.7
Analista	9	30.0
Coordinador	3	10.0
Gerente General	2	6.7
Psicólogo	2	6.7
Otros	9	30.0
Horas de trabajo		
Entre 30 a 40 horas	9	30.0
Entre 41 a 48 horas	9	30.0
Más de 48 horas	12	40.0
Tipo de contrato		
Contrato a plazo fijo	13	43.3
Contrato por tiempo indefinido	10	33.3
CAS	6	20.0
Locación de servicios	1	3.3
Salario		
Entre S/ 2,000 a S/ 3,000	9	30.0
Entre S/ 3,001 a S/ 5,000	13	43.3
Entre S/ 5,001 a S/ 7,000	5	16.7
Más de S/ 7,000	3	10.0

Nota. Elaboración propia, 2023.

RESULTADOS

Como resultado del análisis estadístico que se realizó utilizando el Software SPSS, se encuentra que la correlación existe entre las dimensiones de las variables del estudio: Fatiga pandémica y Motivación laboral.

Tal como se observa en la Tabla 2, las dimensiones de la fatiga pandémica se correlacionan de forma negativa y estadísticamente significativa con las dimensiones de la motivación laboral.

Asimismo, se evidenció que la Fatiga pandémica se correlaciona de forma negativa y estadísticamente significativa con la Motivación laboral ($r_s = -.586, p < .001$).

Tabla 2

Correlaciones de las dimensiones de Fatiga pandémica y Motivación laboral

Dimensiones	1	2	3	4	5
Estrés laboral	--				
Ansiedad	.650**	--			
Irritabilidad	.681**	.733**	--		
Motivación intrínseca	-.601**	-.532**	-.472**	--	
Motivación extrínseca	-.577**	-.515**	-.634**	.707**	--

p<.01 **

Nota. Elaboración propia, 2023.

DISCUSIÓN

En un contexto académico de la investigación realizada a estudiantes de postgrado, se encontraron hallazgos y evidencia científica que aún no se ha explorado, como es la empresarial, por tal motivo el aporte de este artículo yace en la identificación de la relación entre la fatiga pandémica post COVID-19 y la motivación laboral de los estudiantes de una universidad nacional en el Perú.

En este estudio se evidencia la posibilidad de extrapolar las mediciones de las variables de fatiga pandémica y motivación laboral a otros contextos, lo que resulta relevante para la expansión a investigaciones futuras. Por otro lado, se encontró una limitación en cuanto a la muestra que fue muy pequeño, por eso se recomienda que se realicen investigaciones con una muestra de mayor alcance, por ser un tema interesante y novedoso para la literatura científica.

Los hallazgos de esta investigación muestran que hay una relación inversa entre estas dos variables, lo que significa que a medida que aumenta el nivel de estrés, pensamientos negativos y ansiedad, la motivación en el entorno laboral disminuye, impactando así en las tareas realizadas en sus respectivos lugares de trabajo. Esta misma evidencia se mostró en el estudio de Santamaría (2021) desarrollado en hospitales de Chiclayo, la plantilla a nivel salud del hospital en cuestión, el agotamiento y el estrés crónico mantienen una relación regulada; en otras palabras, en cuanto se incrementa la fatiga, también incrementa el Burnout. Además, se descubrió que los niveles de fatiga laboral de los colaboradores (198) eran físicos en un 55.56%

y un 5.05% en general, siendo los niveles de fatiga cognitivo de la muestra de trabajadores (37) más altos (51.35%) que los de fatiga general (16.22%). Así también, en este estudio se evidenció que en las dimensiones del constructo, el estrés laboral afecta de forma negativa a la motivación extrínseca e intrínseca. También se encontró que la fatiga pandémica y la motivación laboral tiene relación indirecta.

En el estudio de Gómez (2022), también realizado en el contexto hospitalario, tuvo como principal hallazgo que hay un sólido vínculo positivo entre las circunstancias de trabajo y el cansancio dentro del centro de trabajo (Rho 0,506 y p-valor 0,000). Como desenlace, las circunstancias en el trabajo tienen un impacto importante en el cansancio laboral.

En el estudio de Mansueto *et al.* (2022) se descubrió que entre los trabajadores de la salud hubo un incremento notable en los sentimientos de ánimo negativo, preocupación, inquietud, sensación de soledad y una reducción en la sensación de felicidad. En contraste, en el grupo de la población general, se observó un aumento significativo en el ánimo negativo, la preocupación, la inquietud, la dificultad para mantener la atención y concentración, así como disminución en la sensación de felicidad y el placer derivado de actividades cotidianas. Por último, la investigación permitió la identificación de la fatiga y la sensación de soledad como factores psicosomáticos ajustables que requieren de supervisión y potencialmente de atención, en aras de mejorar la condición de salud del personal médico. En relación a esto, en el presente estudio los estudiantes de postgrado indicaron

haber experimentado niveles de estrés, ansiedad, irritabilidad y pensamientos negativos que impactaron en su desempeño durante las horas de trabajo. Junto a esto, también expresaron haber sentido una carga de tensiones físicas y emocionales, a la par de ocasionalmente verse afectados por diversas razones relacionadas con la situación del COVID-19.

En esa línea, Valladares-Garrido *et al.* (2023) llevaron a cabo un estudio transversal acerca de la presencia de depresión y ansiedad en militares peruanos en el contexto de la pandemia. La muestra fue de 615 militares, de los cuales un 93.7% eran hombres. Los resultados indicaron una prevalencia de síntomas de depresión del 29.9% y de ansiedad del 22.0%. Estos hallazgos se vincularon con factores asociados como las extensas jornadas laborales que superaron los 18 meses desde el comienzo de la pandemia de COVID-19. Por otro lado, los resultados obtenidos revelaron que el 60.0% de los participantes indicaron experimentar ocasionalmente estrés laboral en sus lugares de empleo. Además, el 66.7% de los encuestados expresaron sentir ansiedad en ciertas ocasiones mientras estaban trabajando, y un porcentaje igual, 66.7%, reportaron experimentar en ocasiones tensión tanto física como emocional durante su jornada laboral.

Por otro lado, en la investigación de Kupcewicz *et al.* (2022) se encontró que el efecto equilibrador de la emoción mientras ocurrió la pandémica COVID-19 fue la ansiedad ($r = -0,236$; $p < 0,01$). El análisis de los resultados también reveló la ocurrencia de vínculos positivos y significativos entre las emociones controladas y sus componentes, y el cansancio/fatiga experimentada por los estudiantes de enfermería. Esta investigación identificó que la dimensión ansiedad (de la variable Fatiga pandémica) afecta de manera negativa a la motivación intrínseca $rs = -.532^{**}$ ($p < .01$). y motivación extrínseca $rs = -.515^{**}$ ($p < .01$).

Con los resultados o hallazgos el impacto será de gran alcance para la dirección de gestión del talento humano en las empresas y organizaciones, debido que a nivel de la unidad de estudio a raíz de la pandemia, existe la necesidad de realizar campañas de *mindfulness*, resiliencia y gestión emocional para los empleados;

planes, programas, mejoras de metodologías de estudios y enseñanzas, para los estudiantes de postgrado de universidades públicas.

Asimismo, con los hallazgos se espera que a nivel empresarial se gestione mejor la salud emocional de sus trabajadores y, en el ámbito académico, motive a seguir investigando estos temas con una muestra más representativa.

CONCLUSIONES

- Se evidenció que la variable Fatiga pandémica tiene correlación de manera negativa y estadística con significancia con la Motivación laboral ($rs = -.586$, $p < .001$) en los estudiantes de la maestría de Administración de una universidad pública del Perú.
- Se evidenció que la dimensión estrés laboral afecta de manera negativa a la motivación intrínseca $rs = -.601^{**}$ ($p < .01$) en los estudiantes de la maestría de Administración de una universidad pública del Perú.
- Se encontró que la dimensión estrés laboral afecta de manera inversa a la motivación extrínseca $rs = -.577^{**}$ ($p < .01$) en los estudiantes de maestría de administración de una universidad pública del Perú.
- Se encontró que la dimensión ansiedad (de la variable Fatiga pandémica) afecta de manera negativa a la motivación intrínseca $rs = -.532^{**}$ ($p < .01$). y motivación extrínseca $rs = -.515^{**}$ ($p < .01$) en los estudiantes de una maestría de Administración de una universidad pública del Perú.
- Finalmente, se evidenció que la dimensión irritabilidad (de la variable Fatiga pandémica) afecta de manera negativa a las dimensiones de la variable Motivación laboral= la motivación intrínseca $rs = -.472^{**}$ ($p < .01$). y motivación extrínseca $rs = -.634^{**}$ ($p < .01$) en los estudiantes de maestría de la maestría de Administración de una universidad pública del Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blog Clínica Las Condes. (2021, 02 de febrero). Fatiga pandémica: síntomas y recomendaciones. <https://www.clinicalascondes.cl/BLOG/Listado/Psiquiatria-Adultos/fatiga-pandemica-sintomas-recomendaciones>
- Broquet, G. (2020). ¿Sabremos aprovechar la oportunidad?. *Ludus vitalis: revista de filosofía de las ciencias de la vida= journal of philosophy of life sciences= revue de philosophie des sciences de la vie*, 28(54), 189-193. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7908926>
- Federación de Enseñanza Extremadura (FEUSO). (2021). ¿Qué es la fatiga pandémica?. <https://feusoextremadura.es/wp-content/uploads/2021/03/FEUSO-INFORMA-N.-770.pdf>
- Gómez, E. (2022). *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en pandemia Covid-19, área de admisión de emergencia – Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77868/Gomez_CEJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Huarcaya-Victoria, J.; Podestá, A. y Rojas, W. (2022). Factors Associated with Distress Among Medical Staff During the Initial Phase of the COVID-19 Pandemic in Peru. *International Journal of Mental Health and Addiction*. DOI 10.1007/s11469-022-00804-2
- Kupcewicz, E.; Rachubińska, K.; Gaworska-Krzemińska, A.; Andruszkiewicz, A.; Kawalec-Kajstura, E.; Kozieł, D., & Grochans, E. (2022). Orientación positiva y fatiga experimentada por estudiantes de enfermería polacos durante la pandemia de COVID-19: el papel mediador del control emocional. *Diario de Medicina Clínica*, 11 (11), 2971. <https://www.mdpi.com/2077-0383/11/11/2971/htm>
- Mansueto, G.; Lopes, F.; Grassi, L., y Cosci, F. (2022). Impact of COVID-19 outbreak on Italian healthcare workers versus general population: Results from an online survey. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 28(6), 1334–1345. <https://doi.org/10.1002/cpp.2644>
- Muñoz-Fernández, S.; Molina-Valdespino, D.; Ochoa-Palacios, R.; Sánchez-Guerrero, O., y Esquivel-Acevedo, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediátrica de México*, 41(S1), 127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Neumann, D.; Miles, S.; Sander, A., y Greenwald, B., en colaboración con el Centro de Traducción del Conocimiento de Sistemas Modelo. (2021). Comprensión y afrontamiento de la irritabilidad, la ira y la agresión después de una LCT. <https://msktc.org/sites/default/files/MSKTC-IrrAftTBI-Factsht-Sp-508.pdf>
- Real Academia Española (RAE). (2014). Ansiedad. *Diccionario de la lengua española. Edición Tricentenario*. <https://dle.rae.es/ansiedad>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Santamaria, C. (2021). *Fatiga laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Las Mercedes de Chiclayo* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88722/Santamaria_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valladares-Garrido, M.; Picón-Reátegui, C.; Zila-Velasque, J.; Grados-Espinoza, P.; Vera-Ponce, V., y Falioc-Rojas, V. (2023). Depression and anxiety in peruvian military personnel during the pandemic context: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 23(1), 691. DOI 10.1186/s12889-023-15612-z
- World Health Organization. Regional Office for Europe. (2020). Pandemic fatigue: reinvigorating the public to prevent COVID-19: policy considerations for Member States in the WHO European Region. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/335820>
- Yamamoto, R.; Yamazaki, H.; Kobara, S.; Iizuka, H.; Hijikata, Y.; Miyashita, J.; Kataoka, Y.; Yajima, N.; Miyata, T.; Hamaguchi, S.; Wakita, T.; Yamamoto, Y., y Fukuhara, S. (2023). Development and Initial Psychometric Validation of the COVID-19 Pandemic Burden Index for Healthcare Workers. *Journal of General Internal Medicine*, 38(5), 1239–1247. <https://doi.org/10.1007/s11606-023-08028-3>

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Elizabeth Juana Ruth Aldave Campos (autor principal): conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, software, validación, visualización, redacción (borrador original, revisión y edición).