



Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros

Burnout, coping strategies and job satisfaction in nurses

Jéssica Esther Ilasaca-Ortega¹,  Rut Catalina Epiquien-Rojas², 
Maria Magdalena Diaz-Orihuela³,  Ana Lourdes Alberca-Lonzoy⁴ 

DOI: 10.19136/hs.a22n3.5640

Artículo Original

• Fecha de recibido: 23 de julio de 2023 • Fecha de aceptado: 15 de septiembre de 2023 • Fecha de publicación: 18 de septiembre de 2023

Autor de correspondencia

Jéssica Esther Ilasaca Ortega. Dirección Postal: Universidad Peruana Unión: Bernardo Balaguer s/n,
Altura Carretera Central Km. 19.5, C.P. 15464 Ñaña, Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.
Correo electrónico: jessicailasaca@upeu.edu.pe

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre burnout, estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros del área asistencial COVID en Lima Este.

Materiales y Método: Estudio de diseño cuantitativo, correlacional y descriptivo, se contó con la participación de 300 enfermeros peruanos que laboraron en los servicios COVID-19 de alto riesgo durante la emergencia sanitaria.

Resultados: Se determinó con la prueba Rho de Spearman, para el Síndrome de Burnout (SB) y estrategias de afrontamiento un resultado de 0.223 ($p < 0.01$), que es una relación positiva, directa y altamente significativa, mientras que, la relación entre el SB y la satisfacción laboral es de -0.627 ($p < 0.01$), que es una relación negativa, inversa y altamente significativa, y finalmente la relación entre estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral, el resultado fue de 0.368 ($p < 0.01$), lo que indica una relación positiva, directa y altamente significativa.

Conclusiones: Existe una relación lineal significativa (ANOVA $F=120.353$, $p=0.000$) entre la satisfacción laboral como variable criterio; y el SB y las estrategias de afrontamiento como variables predictoras.

Palabras clave: Enfermeros; Burnout; Estrategias de afrontamiento; Satisfacción laboral; Predicción.

Abstract

Objective: To determine the relationship between burnout, coping strategies, and job satisfaction among nurses working in the COVID care area in East Lima.

Materials and Methods: A quantitative, descriptive, and correlational study was conducted with the participation of 300 Peruvian nurses who worked in high-risk COVID-19 services during the health emergency.

Results: Spearman's Rho test showed a result of 0.223 ($p < 0.01$) for the burnout syndrome and coping strategies, indicating a positive, direct, and highly significant relationship. The relationship between the burnout syndrome and job satisfaction was -0.627 ($p < 0.01$), indicating a negative, inverse, and highly significant relationship. Finally, the relationship between coping strategies and job satisfaction had a result of 0.368 ($p < 0.01$), indicating a positive, direct, and highly significant relationship. Regarding the prediction of the variables, the coefficient of determination (adjusted R²) was analyzed, obtaining a result of 0.444, indicating that 44.4% of the variability in job satisfaction is explained by the variables of burnout syndrome and coping strategies.

Conclusions: There is a significant (ANOVA $F=120.353$, $p=0.000$) linear relationship between job satisfaction as the criterion variable, and burnout syndrome and coping strategies as predictor variables.

Keywords: Nurses; Burnout; Coping strategies; Job satisfaction; Prediction.

¹Licenciada en Enfermería, Universidad Peruana Unión. Ñaña, Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.

²Licenciada en Enfermería, Universidad Peruana Unión. Ñaña, Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.

³Doctora en Enfermería, Docente, Universidad Peruana Unión. Ñaña, Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.

⁴Licenciada en Enfermería, Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Universidad Peruana Unión. Ñaña, Lurigancho-Chosica, Lima, Perú.

Introducción

Un reporte publicado por la World Health Organization (WHO)¹ declaró al Síndrome Burnout (SB) como una enfermedad que afecta negativamente a la salud física y psicológica de los trabajadores. En Latinoamérica, el área asistencial presenta una alta sobrecarga laboral y carece de medidas preventivas para evitar el SB²; se encuentra una fuerte asociación entre el agotamiento profesional y la actividad laboral, en relación al nivel de complejidad del establecimiento y la especialización³. Asimismo, se evidencia que las enfermeras presentan niveles considerables de SB sobre todo aquellas que tienen mayor tiempo de servicio o que llevan laborando menos de cinco años⁴.

La prevalencia del SB se ha incrementado debido a la COVID-19, evidenciándose efectos negativos en la práctica asistencial⁵. Existen reportes que el personal de salud es un grupo especialmente susceptible de padecer el SB dada la naturaleza exigente de su profesión y su entorno de trabajo⁶. Existen determinadas características laborales: agotamiento emocional, falta de realización personal y despolarización repercuten en la salud de los trabajadores⁷.

En Chile, se demostró que la satisfacción laboral debe tener un abordaje multidimensional que abarque las gestiones laborales⁸. Asimismo, las estrategias de afrontamiento tienen un impacto en el desempeño laboral de las enfermeras⁹. Por consiguiente, es importante desarrollar investigaciones que analicen el Síndrome de Burnout, las estrategias de afrontamiento como factores predictores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

El Síndrome de Burnout se ha convertido en una de las variables más estudiadas a nivel mundial, en uno de los primeros estudios realizados en Estados Unidos encontraron que a mayor nivel de SB se incrementa la insatisfacción¹⁰. Por otro lado, se encontró relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y las variables asociadas con mayor frecuencia estrés¹¹. En España se encontró una relación positiva y significativa entre los niveles de burnout y la falta de salud, de forma que a mayor nivel de burnout menor salud y mayor tensión emocional¹².

En China, encontraron que la pandemia ha producido altos niveles de estrés psicológico, ansiedad, depresión en personal médico y de enfermería, debido a la sobrecarga de trabajo, equipo de protección personal insuficiente, falta de conocimiento del patógeno y contacto directo con pacientes¹³. En España, estudios indican que la ansiedad, la disfunción social y el afrontamiento de la evitación son los principales predictores del agotamiento¹⁴.

El exceso de trabajo se relaciona con el burnout, desconexión, condiciones laborales y satisfacción con la vida del trabajador¹⁵, por lo tanto, las mejoras en los entornos laborales de las enfermeras, tienen el potencial de reducir simultáneamente los altos niveles de desgaste laboral y aumentar la satisfacción de cuidados en los pacientes¹⁶. Se entiende entonces que las circunstancias laborales de los profesionales en el campo de la salud desempeñan un papel crucial en la aparición de diversas dimensiones del SB, lo que tiene un impacto en la calidad de su experiencia laboral¹⁷. Las enfermeras de primera línea frente al COVID-19 experimentaron un estrés psicológico severo, por tanto, un sistema de apoyo social eficaz ayudaría a mejorar habilidades de afrontamiento¹⁸.

El SB es el resultado de exposición a un nivel alto de estrés crónico y se caracteriza por agotamiento emocional, baja realización personal y despolarización, por ello se recomienda el uso de estrategias de afrontamiento como solución para su manejo¹⁹; ya que el agotamiento físico y mental son los principales síntomas de Burnout²⁰. Así mismo, se muestra que de las cuatro estrategias tales como: las estrategias centradas en el problema, estrategias focalizadas en la emoción, estrategias de busca por prácticas religiosas y las estrategias de busca por soporte social; la estrategia más utilizada por los profesionales de la salud fue la focalizada en el problema con un 59.4% resultando ser la estrategia protectora en relación al estrés ocupacional²¹.

En Perú, determinaron que la detección e intervención del SB deben centrarse en el personal de enfermería más joven o con menor experiencia, solteras, con hijos o que trabajen en áreas críticas²². Estos estudios contribuyen al sustento del presente trabajo de investigación que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre burnout, estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros del área asistencial COVID en Lima Este.

Materiales y Métodos

Este estudio constituye un análisis secundario de los datos obtenidos en un estudio transversal, correlacional y predictivo, realizado en hospitales de área COVID en Lima Este, y aplicado a los profesionales de enfermería del área asistencial que atendieron pacientes portadores de la COVID19, entre noviembre de 2021 y junio de 2022, las instituciones en las que fue aplicado el cuestionario fueron referencias nacionales de atención COVID durante la emergencia sanitaria en Perú.

Para calcular la muestra se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, correspondiente a un total de 300 enfermeros asistenciales colegiados.

Se consideró aspectos como: Haber laborado en hospitales COVID-19 durante la emergencia sanitaria correspondiente a la primera ola, segunda y tercera ola de casos sospechosos y confirmados por COVID-19, tener condiciones clínicas y cognitivas para participar del estudio, dar su consentimiento para participar en la investigación, fueron los criterios de inclusión establecidos para los participantes del estudio. La muestra del estudio estuvo compuesta por 300 enfermeros peruanos colegiados. Los datos fueron recolectados por medio de una encuesta virtual elaborado en la plataforma *Forms* las cuales fueron socializados por medio de las herramientas de Outlook, *WhatsApp* y *Messenger*.

Para medir la variable de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach et al., de 1986, adaptado al contexto peruano por Calderón de la Cruz et al., en un estudio aplicado a 2809 profesionales de enfermería en Perú²³. El cuestionario está dividido en 3 dimensiones: Agotamiento emocional (EE) con 5 ítems, logro personal (PA) con 5 ítems, y despolarización (DP) con 5 ítems, el método utilizado fue el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, muestreo probabilístico estratificado e independiente, obteniendo la valides por medio de la varianza media extraída con resultados de 0.433, 0.514 y 0.423 respectivamente; y la confiabilidad fue obtenida por medio del coeficiente Alfa de Cronbach con los siguientes resultados: 0.809, 0.688 y 0.725 para las tres dimensiones; el instrumento se determina según la escala de Likert con puntajes que van desde el 0 hasta el 6, donde nunca (0) y todos los días (6).

Para medir la variable de estrategias de afrontamiento se utilizó el Inventario de estrategias de afrontamiento de Amirkhan, en 1990, que fue adaptado al contexto peruano por Merino y Juárez quienes elaboraron la versión breve del instrumento original de estrategias de afrontamiento quedando con 15 ítems, el cual fue constituido por tres dimensiones: resolución de problemas SSS (5 ítems), búsqueda de apoyo PROSSO (5 ítems) y evitación AVO (5 ítems) el instrumento fue psicométricamente sólido, de elevada consistencia interna, obteniendo los siguientes resultados de confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach 0.92 (SSS), 0.89 (PROSSO) y 0.83 (AVO) y la validez de constructo reveló una correlación con la deseabilidad social en cercano a cero, lo que lo hace poseer una característica que pocos instrumentos de afrontamiento tienen²³. El instrumento está determinado por la siguiente escala tipo Likert desde 1 punto (nada) y 3 puntos (mucho).

Para medir la variable de satisfacción laboral, se utilizó el instrumento a versión breve de la Escala de satisfacción laboral de Warr et al., de 1979, con 15 ítems y determinado por dos dimensiones: factores intrínsecos (7 ítems) y factores extrínsecos (8 ítems) la cual fue aplicada en Perú por Arias él. Al., obteniendo una confiabilidad de $\alpha = 0.95$ y una validez

significativa realizada mediante análisis de constructo y supuestos teóricos encontrándose relaciones positivas entre satisfacción laboral y sus dimensiones²⁴. Las dimensiones están determinadas según la escala de Likert donde: muy insatisfecho (1) hasta muy satisfecho (7).

Para el análisis de los datos lineales se utilizó el Programa Estadístico EXCEL 2019 y el SPSS versión 26.0 por medio de un estadístico profesional. Respecto al análisis e interpretación de las variables descriptivas e inferenciales se utilizó la tabla de frecuencias en porcentaje, obteniendo una media de desviación estándar (DE) en el cual el coeficiente de asimetría y curtosis no excedió el rango mayor de 1.5 y menor de -1.5, estimando como resultado una distribución normal en las tres variables.

El análisis de correlación se determinó por medio de Rho Spearman, para las variables independientes (Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento) y la variable independiente (satisfacción laboral) se determinó por medio del T de Student para mostrar el nivel de significancia y la regresión no estandarizada múltiple para determinar los coeficientes entre las variables.

Resultados

En la presente sección se presenta la información de 300 participantes lo cuales estuvieron de acuerdo con brindar información en el presente estudio.

En la Tabla 1, se presenta la información sociodemográfica, donde el 95% son mujeres, sobre la edad, el 27% tiene entre 30 a 37 años, el 26% tiene entre 46 a 53 años, el 25% tiene entre 38 a 45 años, siendo una población relativamente adulta, y adulta mayor. El 38% son solteros (as), el 30% son casados (as), y el 31% tiene otro estado civil. El 41% son católicos, el 30% son cristianos, el 29% tiene otra religión. Se consultó, sobre su lugar de procedencia, el 34% son de la costa, el 36% son de la sierra, y el 31% son de la selva. Por último, el tiempo que labora en servicios de COVID-19 de alto riesgo, el 35% entre 1 a 6 meses, el 28% entre 7 meses a 1 año y el 37% más de 1 año.

En la Tabla 2, se muestra la Prueba de normalidad según el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov (K-S), para el SB el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), para las estrategias de afrontamiento el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), y para la Satisfacción laboral el p valor es de 0.000 ($p < 0.05$), que se demuestra que la distribución de las tres variables no se evidencia una distribución normal.

En la Tabla 3, se muestra los estadísticos descriptivos, como la media, desviación estándar (DE), asimetría y curtosis. Donde el promedio más alto está en la variable satisfacción

Tabla 1. Información sociodemográfica

Items	(n=300)	f	%
Sexo	Masculino	14	5%
	Femenino	286	95%
Edad	De 22 a 29 años	66	22%
	De 30 a 37 años	82	27%
	De 38 a 45 años	74	25%
	De 46 a 53 años	78	26%
Estado civil	Soltero(a)	114	38%
	Casado(a)	91	30%
	Conviviente	2	0.7%
Religión	Divorciado(a)	1	0.3%
	Otro	92	31%
	Católico	124	41%
Procedencia	Cristiana	89	30%
	Otro	87	29%
Tiempo que labora en servicios de COVID-19 de alto riesgo	Costa	101	34%
	Sierra	107	36%
	Selva	92	31%
	1 a 6 meses	104	35%
	De 7 meses a 1 año	85	28%
	Más de 1 año	111	37%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Síndrome de Burnout	0.452	300	0.000
Estrategias de afrontamiento	0.411	300	0.000
Satisfacción laboral	0.420	300	0.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Análisis descriptivo de las variables Síndrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Satisfacción laboral.

	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Síndrome de Burnout	61.97	17.37	-1.39 orientado al lado +	1.56
Estrategias de afrontamiento	35.77	2.25	-1.46	1.41
Satisfacción laboral	83.70	15.96	-1.45	1.49

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Análisis de correlación entre el Síndrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Satisfacción laboral.

	Síndrome de Burnout	Estrategias de afrontamiento	Satisfacción laboral
Síndrome de Burnout	1		
Estrategias de afrontamiento	0.223** p=0.000	1	
Satisfacción laboral	-0.627** p=0.000	0.368** p=0.000	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Coeficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t.

	B	EE	β	t de Student	p valor
(Constante)	-10.071	10.982		-0.917	0.360
Síndrome de Burnout	-0.527	0.041	-0.573	12.957	0.000
Estrategias de afrontamiento	1.709	0.314	0.240	5.437	0.000

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

laboral, y el promedio más bajo esta en la variable estrategias de afrontamiento, y la mayor dispersión se encuentra en la variable SB. Y el coeficiente de asimetría y curtosis, no exceden el rango de que sea mayor a 1.5 y menor de -1.5, por lo que se estima considera que es simétrica, sin embargo, como la simetría es negativa en todas las variables, se estima que los resultados fueron más frecuentes en la escala de mayor frecuencia, mientras que la curtosis al ser positiva, se estima que la variabilidad está dentro del rango de una distribución normal en las tres variables.

En la Tabla 4, se observa la relación entre las variables SB y Estrategias de afrontamiento con un resultado de 0.223 ($p<0.01$), que es una relación positiva, directa y altamente significativa, mientras que, la relación entre el SB y la satisfacción laboral es de -0.627 ($p<0.01$), que es una relación negativa, inversa y altamente significativa, y finalmente la relación entre estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral, el resultado es de 0.368 ($p<0.01$), lo que indica una relación positiva, directa y altamente significativa.

En la Tabla 5, se muestra los coeficientes de regresión lineal no estandarizados múltiple (B), y coeficientes de regresión estandarizados (β). En estos resultados se observa en los coeficientes β (-0.573 y 0.240) indica que el SB y las Estrategias de afrontamiento tiene un efecto negativo en el primero y positivo en el segundo, para la Satisfacción laboral,

en enfermeros peruanos. El resultado del t test, demuestra que ambas variables predictoras son significativas en el efecto que se tiene en la variable criterio que es la Satisfacción laboral, siendo la Síndrome de Burnout ($t=12.957$; $p: 0.000$), el que tiene un mayor efecto T student.

Discusión

El Síndrome de Burnout es considerado como el vaciamiento crónico de los recursos de afrontamientos, como consecuencia de la prolongada exposición a las demandas de cargas emocionales, lo cual se ha evidenciado considerablemente en los enfermeros peruanos que atendieron pacientes portadores de la COVID-19 durante la emergencia sanitaria, ya que fueron sometidos a situaciones de estrés laboral crónico debido a la alta demanda de pacientes y el inminente riesgo de contagio por la COVID-19. El mismo que se ve reflejado en un estudio titulado “el impacto psicológico del coronavirus sobre enfermeras en Arabia Saudita y sus estrategias de afrontamiento, encontrándose que aproximadamente dos tercios (62.3%) de los participantes reportaron niveles moderados a altos de nerviosismo y miedo en el trabajo. Mientras que la estrategia de afrontamiento más común adoptada por los enfermeros fueron la adherencia a estrictas medidas de protección (93.5%) seguida de la adquisición de as conocimientos sobre la enfermedad (82.3%)¹⁸.

El objetivo de la presente investigación consiste en determinar la relación que existe entre burnout, estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros peruanos que trabajaron en servicios de área covid-19 alto riesgo en Lima-Este durante el año 2021; teniendo como resultado, un coeficiente de correlación Rho de Spearman positiva, directa y altamente significativa entre las variables obteniendo un efecto de; 0.223 ($p<0.01$) para las variables SB y Estrategias de afrontamiento, 0.627 ($p<0.01$) para el SB y Satisfacción laboral y 0.368 ($p<0.01$) para Estrategias de afrontamiento y Satisfacción laboral. Frente a los resultados encontrados, se tienen estudios previos que demostraron un efecto significativo, directo y positivo del compromiso profesional sobre la satisfacción laboral, así como una influencia inversa significativa de la satisfacción laboral sobre el estrés laboral²⁵.

Así mismo, en un estudio multicéntrico sobre el agotamiento, el estrés percibido, satisfacción laboral, estrategias de afrontamiento y salud, entre el personal de enfermería del servicio de urgencias, encontraron una prevalencia del burnout alto (81.9%). Donde los niveles que se observaron fueron moderados de estrés percibido y grado de satisfacción laboral, se manifestaron con mayor frecuencia problemas en las relaciones sociales y síntomas físicos en el ámbito clínico. En este escenario, los enfermeros optaron mayormente por emplear el enfoque de enfrentamiento orientado hacia la resolución de los problemas²⁶.

Los resultados encontrados en la investigación indican que el SB y las estrategias de afrontamiento tiene un efecto negativo β (-0.573) y positivo (0.240), para la satisfacción laboral en enfermeros peruanos. El resultado del T test, demuestra que ambas variables predictoras son significativas en el efecto que se tiene en la variable criterio que es la Satisfacción laboral, siendo el SB ($t=12.957$; $p<0.01$), el que tiene un mayor efecto. Los resultados coinciden con un estudio realizado en Bogotá sobre burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial en una institución de salud, en la cual se encontró severamente alto y moderado de burnout con un 38.7% de los participantes. Sin embargo, el nivel elevado de satisfacción personal alcanzada en conjunto con la motivación interna se mostró como una salvaguardia contra la pesada carga de trabajo y la falta de respaldo por parte de la dirección¹⁷.

Conclusión

Existió relación significativa entre Burnout, Estrategias de afrontamiento y satisfacción Laboral en enfermeros peruanos que laboraron durante la emergencia sanitaria, en particular aquellos que brindaron cuidados en áreas críticas como la unidad de emergencia y la unidad de cuidados intensivos. El Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento predicen la satisfacción laboral. Ya que el Síndrome de Burnout tiene mayor impacto en la satisfacción laboral que las estrategias de afrontamiento. Se recomienda trabajar en el manejo del Síndrome de Burnout para generar la satisfacción laboral en los trabajadores.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflicto de intereses alguno.

Consideraciones Éticas

Este trabajo solicitó la autorización del comité de ética de la Dirección General de Investigación (DGI) de la Universidad Peruana Unión, la cual fue aprobado con referencia N° 2021-CE-EPG-000064. Para efectuar la recolección de datos se realizó el trámite de autorización (carta de presentación, un ejemplar del proyecto de estudio aprobado por la universidad y carta del comité de ética aprobada) dirigido al director de los hospitales de Lima Este, por medio de la oficina de Docencia e Investigación. Así mismo se realizó la coordinación pertinente con la jefatura del Departamento de Enfermería para la socialización del link del cuestionario, teniendo en cuenta los principios éticos establecidos en la Ley N° 29733 - 13.5, lo cual aseguró que los datos recolectados fueron con consentimiento del titular, expreso e inequívoco.

Contribución de los autores

Conceptualización: J.E.I.O., R.C.E.R.; Curación de datos: J.E.I.O., R.C.E.R.; Análisis formal: J.E.I.O.; Adquisición de Financiamiento: J.E.I.O., R.C.E.R.; Investigación: J.E.I.O., R.C.E.R.; Metodología: J.E.I.O.; Administración de proyecto: J.E.I.O.; Recursos: J.E.I.O., R.C.E.R.; Software: J.E.I.O., R.C.E.R.; Supervisión: M.M.D.O., A.L.A.L.; Validación: M.M.D.O.; Visualización: J.E.I.O., A.L.A.L.; Redacción – Borrador original: J.E.I.O.; Redacción: revisión y edición: J.E.I.O., A.L.A.L.

Agradecimiento

Agradecemos a todos los enfermeros colegiados que participaron en el desarrollo de los cuestionarios de investigación, ya que sus respuestas han permitido conocer la realidad vivenciada y servirá para desarrollar estrategias donde se mejoren las condiciones laborales en futuras pandemias en nuestro país.

Referencias

1. WHO. Occupational health: Stress at the workplace. World Health Organization. 2019. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
2. Loya Murguía K, Valdez Ramírez J, Bacardi Gascón M, Jiménez Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *J Negat No Posit Results*. 2018;3(1):40–8
3. Solís Córdor R, Tantalean del Águila M, Burgos Aliaga R, Chambi Torres J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *An la Fac Med*. noviembre de 2017;78(3):270.
4. Arias Lizandro W, Muñoz del Carpio A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Rev Cuba Salud Pública*. 2016;42(4):0–0.
5. Torres Toala FG, Irigoyen Piñeiros V, Moreno AP, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Rev Virtual la Soc Paraguaya Med Interna*. marzo de 2021;8(1):126–36.
6. Lozano-Díaz D, Valdivielso Serna A, Garrido Palomo R, Arias-Arias Á, Tárraga López, Pedro J, Martínez Gutiérrez A. Validez y fiabilidad de la escala de sedación para procedimientos del Hospital Niño Jesús bajo sedoanalgesia profunda. *An Pediatr [Internet]*. 2021;94:36–45. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.04.009>
7. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Glob*. junio de 2020;19(3):479–506.
8. Fontecha N, Ferro EF, Cid FM, Silva Á, Muñoz M. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Rev Electrónica Psicol Iztacala*. 2020;23(4):1650–62.
9. Ljubič A, Kolnik TŠ. Models of care for people with dementia applied in practice. *Pielegniarstwo XXI Wieku*. 2021;20(2):122–30.
10. Quattrochi-Tubin S, Jones JW, Breedlove V. The burnout syndrome in geriatric counselors and service workers. *Act Adapt Aging*. 1982;3(1):65–79.
11. Blegen MA. Nurses Job Satisfaction A Meta-Analysis of Related variables. *Nurs Res*. enero de 1993;42(1):36–41.
12. Gil-Monte, P. R.; Valcárcel, P.; Gumbau, R. M. G.; Peiro JM. La incidencia del síndrome de burnout sobre la salud: un estudio correlacional en profesionales de enfermería. *Psiquis Rev Psiquiatr Psicol médica y psicosomática*. 2014;17(4):37–42.
13. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Front Psychiatry*. octubre de 2020;11. Disponible en: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2020.565520/full?utm_source=Email_to_authors
14. Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2015;23(3):543–52.
15. Demerouti E, Nachreiner F, Bakker AB, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):499–512.
16. Vahey DC, Aiken LH, Sloane DM, Clarke SP, Vargas D. Nurse burnout and patient satisfaction. *Med Care*. 2004;42(2 Suppl). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2904602/>
17. Caballero Pedraza IM, Contreras Torres F, Vega Chávez EP, Gómez Shaikh JJ. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Inf psicológicos*. 2017;17(1):87–105.

18. Al Muharraq EH. The Psychological Impact of Coronavirus Disease 2019 on Nurses in Saudi Arabia and Their Coping Strategies. *SAGE Open Nurs.* 2021;7. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/23779608211011322>
19. Serna D, Marínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico.* 2020;24(1). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372&lng=es
20. Silva-Gomes RN, Silva-Gomes VT. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica.* 2021;31(2):128–9.
21. Teixeira CAB, Gherardi-Donato EC d. S, Pereira SS, Cardoso L, Reisdorfer E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enferm Glob.* 2016;15(4):288–98.
22. Ayala E, Carnero AM. Determinants of Burnout in Acute and Critical Care Military Nursing Personnel: A Cross-Sectional Study from Peru. *PLoS One.* 2013;8(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0054408>
23. Calderón de la Cruz GA, Merino Soto C, Juárez García A, Dominguez Lara S, Fernández Arata M. Is the factorial structure of the Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBI-HSS) replicable in the nursing profession in Peru? A national study. *Enfermería Clínica (English Ed.* 2020;30(5):340–8.
24. Arias W, Rivera R, Ceballos K. Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones Rev Av en Psicol.* 2017;3(2):79–85.
25. Lu KY, Chang LC, Wu HL. Relationships Between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan. *J Prof Nurs.* 2007;23(2):110–6.
26. Portero de la Cruz S, Cebrino J, Herruzo J, Vaquero-Abellán M. A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff. *J Clin Med.* abril de 2020;9(4):1007. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/jcm9041007>