

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Burnout y estrategias afrontamiento como predictores
de la satisfacción laboral en enfermeros peruanos**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Enfermería
con Mención en Administración y Gestión

Autor:

Lic. Enf. Jéssica Esther Ilasaca Ortega
Lic. Enf. Rut Catalina Epiquien rojas

Asesor:

Dra. María Magdalena Díaz Orihuela

Lima, setiembre 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dra. María Magdalena Díaz Orihuela docente de la Unidad de Posgrado de enfermería, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**BURNOUT, ESTRATEGIAS AFRONTAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS PERUANOS**” de la Lic. Enf. Jessica Esther Ilasaca Ortega y la Lic. Enf. Rut Catalina Epiqueñ Rojas tiene un índice de similitud de 8% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de setiembre del año 2023.



María Magdalena Díaz Orihuela

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 14 días del mes de noviembre del año 2023 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez, el secretario: Mg. Josué Edison Turpo Chaparro y los demás miembros: Dra. Mayela Cajachagua Castro, Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui y la asesora: Dra. María Días Orihuela con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Burnout y estrategias de afrontamiento como predictores de la satisfacción laboral en enfermeros peruanos", de las candidatas Jessica Esther Ilasaca Ortega, Rut Catalina Epiquien Rojas, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidata hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por la candidata. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Jessica Esther Ilasaca Ortega

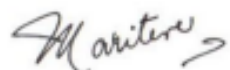
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	sobresaliente

Candidato/a (b): Rut Catalina Epiquien Rojas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a la candidata a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente/a

Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos



Secretario/a



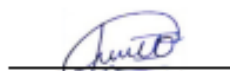
Asesor/a



Miembro



Miembro



Candidato/a (a)



Candidato/a (b)



Candidato/a (c)

(*) Tabla de Calificación

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	20	A+	Con nominación de Excelente	Excelencia
	19	A		
	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente
	17	B+		
	16	B	Con nominación de Bueno	Muy Bueno
	15	B-		
14	C	Con nominación de Aceptable	Bueno	
DESAPROBADO	Menos de 14	D	Con nominación de Deficiente	Insuficiente

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.

Tabla de contenido

Agradecimiento.....	647
Resumen	649
Abstract	650
Introducción.....	651
Materiales y Métodos	654
Resultados	658
Discusión.....	662
Conclusión.....	665
Referencias	665
Anexos	671

Burnout, estrategias afrontamiento como predictores de la satisfacción laboral en enfermeros peruanos

Burnout, coping strategies as predictors of job satisfaction in Peruvian nurses

Jéssica Esther Ilasaca-Ortega¹,
Rut Catalina Epiquien-Rojas²,
Maria Magdalena Diaz-Orihuela³

Resumen

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

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

Resultados: Se determinó mediante la prueba Rho de Spearman, para el Síndrome de Burnout (SB) y estrategias de afrontamiento, cuyo resultado fue de 0.223 ($p < 0.01$). Esto significa que existe una relación positiva, directa y altamente significativa. Sin embargo, respecto a los

resultados de la relación entre el SB y la satisfacción laboral fue de -0.627 ($p < 0.01$). Es decir, existe una relación negativa, inversa y altamente significativa. Finalmente, la relación entre estrategias de afrontamiento y satisfacción laboral, el resultado fue de 0.368 ($p < 0.01$). Esto 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 R^2) 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.

Introducción

En un reporte publicado por la World Health Organization (WHO)¹ declaró que el Síndrome Burnout (SB) es 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. Esto se caracteriza por 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, donde se evidencia efectos negativos en la práctica asistencial⁵. Además, existen reportes que el personal de salud es un grupo especialmente susceptible de padecer el SB por la naturaleza exigente de su profesión y su entorno de trabajo⁶. En tal sentido, 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, según los estudios, 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, pues 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, las investigaciones 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 cuyo objetivo es 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

El 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 a 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 del COVID- 19 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, segunda y tercera ola de casos sospechosos y confirmados por COVID-19. Además, tener condiciones clínicas y cognitivas para participar del estudio. Asimismo, dar su consentimiento para participar en la investigación. Estos 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 determinó 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 poseen²³. 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 et al, donde se obtuvo 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 anormal 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 dependiente (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. Asimismo, se realizó la prueba de regresión múltiple para hallar el efecto de cada variable independiente sobre la dependiente, donde se analizó el coeficiente de determinación (r cuadrado ajustado) la prueba F para comprobar la linealidad, y para

conocer la significancia de cada variable se evaluó el coeficiente Beta estandarizado, la prueba T de Student y el p valor. Respecto al T student usado para la explicación del nivel de significancia de predicción de las variables independientes sobre la dependiente.

Resultados

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

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%
	Soltero(a)	114	38%
Estado civil	Casado(a)	91	30%
	Conviviente	2	0.7%
	Divorciado(a)	1	0.3%
	Otro	92	31%
Religión	Católico	124	41%
	Cristiana	89	30%
Procedencia	Otro	87	29%
	Costa	101	34%
	Sierra	107	36%
Tiempo que labora en servicios de COVID-19 de alto riesgo	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

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

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

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.

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

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 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.

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

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.

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

	B	EE	β	t de Student	p valor
(Constante)	-	10.982		-0.917	0.360
	10.071				(estandarizados) y test
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

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 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.

Asimismo, 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

Existe relación significativa entre el Síndrome de 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.

en la Ley N° 29733 - 13.5, lo cual aseguró que los datos recolectados fueron con consentimiento del titular, expreso e inequívoco.

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/occupationalhealth-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 Cóndor 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=S156043812020000100372&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 CrossSectional 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, VaqueroAbellán 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>

Anexos

Evidencia de sumisión o publicación del artículo en una revista de prestigio



Horizonte sanitario

Villahermosa, Tabasco, México a 15 de septiembre de 2023.

ASUNTO: Constancia de aceptación de artículo.

Jessica Esther Ilasaca-Ortega
Rut Catalina Epiquien-Rojas
Maria Magdalena Diaz-Orihuela
Ana Lourdes Alberca-Lonzoy
PRESENTE

Me es muy grato informarles que el artículo original: "Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros", ha sido arbitrado favorablemente para su publicación en la Revista Horizonte Sanitario (<http://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte>) en el Vol. 22 No.3 correspondiente a septiembre - diciembre 2023.

"Horizonte Sanitario" está incluida en el Sistema de Clasificación de Revistas Mexicanas por el Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología en el área Medicina y Ciencias de la Salud. Actualmente está indizada en Scientific Electronic Library Online (SciELO Citation Index), en el Sistema de Información Científica (Redalyc). Dentro del catálogo del Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Latindex). Igualmente se encuentra en el sistema abierto de información de revistas publicadas en castellano (Dialnet), en la Red Iberoamericana de innovación y Conocimiento Científico (REDIB), en el Open Academic Journals Index (OAJI), en el Índice de Revistas Latinoamericanas en Ciencia de la Dirección General de Bibliotecas de la Universidad Nacional de México (Periodica), en Bibliografía Latinoamericana (Biblat), en el Índice Internacional (Actualidad Iberoamericana), en la Matriz de Información para el Análisis de Revistas (MIAR), en la Biblioteca Virtual de Salud (bvs), en Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS), y en Geneva Foundation for Medical Education and Research (GFMER). Recientemente se adhirió al (AURA), que es el espacio desde el cual AmeliCA pretende reflejar el estado general de las revistas científicas respecto a las políticas de apertura y derechos de explotación de la publicación científica (DOAJ).

Atentamente


Dr. Heberto Romeo Priego Álvarez
Editor

C.c.p. Archivo
Dr. HRP/Adccm



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

División Académica de Ciencias de la Salud. Av. Gregorio Méndez 3038-A, col. Tamulil, C.P. 86100, Villahermosa, Tabasco, México.

Copia de inscripción del perfil de proyecto de tesis en Formato artículos aprobado po CEPG



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN N° 426-2022/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 26 de abril de 2022

VISTO:

El expediente de **JÉSSICA ESTHER ILASACA ORTEGA**, identificada con código N° 201210222; **RUT CATALINA EPIQUIEN ROJAS**, identificada con código N° 202121111 de la Maestría en Enfermería con Mención en Administración y Gestión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de tesis y la designación o nombramiento del asesor para la obtención de grado de Maestra;

Que **Jéssica Ruth Ilasaca Ortega**, con código 201210222 y **Ruth Catalina Epiquien Rojas**, han solicitado la inscripción de su proyecto de tesis, titulado "Burnout y estrategias de afrontamiento como predictores de la satisfacción laboral en enfermeros que laboran en medicina COVID de Lima Este, 2022" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del proyecto de trabajo de investigación en formato artículo;

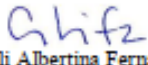
Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 26 de abril de 2022 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:


Aprobar el proyecto de tesis en formato artículo titulado "Burnout y estrategias de afrontamiento como predictores de la satisfacción laboral en enfermeros que laboran en medicina COVID de Lima Este, 2022" y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar a la **Dra. María Magdalena Díaz Orihuela**, como **ASESORA** para que oriente y asesore la ejecución del proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: **Mg. Neal Henry Reyes Gastañaudi** y **Dra. Mayela Cajachagua Castro**, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
DIRECTORA GENERAL




Mg. Jesús Hanco Torres
SECRETARIO ACADÉMICO

Carta de aprobación de comité de ética



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 19 de octubre de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de Investigación del Investigador Jessica Esther Illasaca Ortega, identificada con DNI N° 71199668, Rut Catalina Epiquien Rojas, identificada con DNI N° 72392977 y, su asesora Mg. María Magdalena Díaz Orhuela, identificada con DNI N° 42882799, con título "Burnout y estrategias de afrontamiento como predictores de la satisfacción laboral en enfermeros peruanos" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardanes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su consentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referenda a aprobación Número 2021-CE-EPG-000064.

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Denis Frank Cunza Aranzabal
Secretario
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

CUESTIONARIO DE BURNOUT (ADAPTADO DEL MODELO ORIGINAL DE MASLACH 1986)

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 15 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, logro personal y despolarización.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: **0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS 2= UNA VEZ AL MES O MENOS 3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA 5= POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DÍAS.**

DIMENSIONES		NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
Agotamiento emocional (EE)								
1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
2	cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
3	Siento que mi trabajo me está desgastando							
4	Me siento frustrado en mi trabajo							
5	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
Logro personal (PA)								
1	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
2	Siento que me he hecho más duro con la gente							
3	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
4	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
5	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
Despolarización (DP)								

1	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
2	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
3	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
4	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
5	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							

**CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
(ADAPTADO DEL AUTOR ORIGINAL AMIRKHAN 1990)**

Este test pretende medir las estrategias de afrontamiento utilizados a nivel personal en una situación laboral. Al responder las 15 preguntas nos permitirá medir el nivel de afrontamiento durante su desempeño laboral. Señale la respuesta que crea conveniente según su experiencia personal teniendo en cuenta que: NADA= 1 POCO= 2 MUCHO= 3, responda según corresponda.

¿Has recordado el problema? Si no es así, hazlo antes de continuar a responder las siguientes preguntas. Teniendo en mente el problema que tuviste, responde en qué grado tú...

DIMENSIONES		NADA	POCO	MUCHO
Búsqueda de apoyo (PROSSO)				
1	ceptaste el apoyo y la comprensión de otros.			
2	Conversaste con otros sobre la situación, porque hablar sobre el asunto te hizo sentirte mejor.			
3	Te pusiste metas a ti mismo(a) para manejar el problema.			
4	Evaluaste tus opciones cuidadosamente			
5	Estuviste más tiempo estando solo(a), más que antes.			
Resolución de problemas (SSS)				
1	Pensaste en lo que necesitabas, para poner en orden las cosas.			
2	Pusiste toda tu atención en solucionar el problema.			
3	Estuviste más tiempo mirando TV, más que antes.			
4	En general, evitaste estar con las personas.			
5	Fuiste con un amigo para que te ayude a sentirte mejor sobre el problema.			
Evitación (AVO)				
1	Dormiste más que antes.			

2	Trataste de resolver el problema.			
3	Solo quisiste que la gente te dejara solo(a).			
4	Aceptaste la ayuda de un amigo o familiar.			
5	Buscaste la seguridad de aquellos que conocías bien.			

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (ADAPTADO DEL MODELO DE WCW 1979)

Este test pretende medir la satisfacción laboral, Las respuestas a las 15 preguntas miden dos dimensiones diferentes, que están diseñadas para abordar tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo.

Señale la respuesta atendiendo a como usted se siente en relación a los distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer: **1= MUY SATISFECHO, 2= INSATISFECHO, 3= MODERADAMENTE INSATISFECHO, 4= NI SATISFECHO NI INSATISFECHO, 5= MODERADAMENTE SATISFECHO, 6= SATISFECHO Y 7= MUY SATISFECHO.**

DIMENSIONES		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	MODERADA MENTE INSATISFECHO	NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	MODERADA MENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
		1	2	3	4	5	6	7
Factores intrínsecos								
1	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
2	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
3	Responsabilidad que se te ha asignado							
4	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
5	Tus posibilidades de promocionar							
6	La prestación que se presta a las sugerencias que haces							
7	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
Factores extrínsecos								
8	Condiciones físicas del trabajo							
9	Tus compañeros de trabajo							
10	Tu superior inmediato							
11	Tu salario							

12	Relaciones entre dirección y trabajadores de tu empresa							
13	El modo en que tu empresa está gestionada							
14	Tu horario de trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							