

ESTRÉS OCUPACIONAL, FACTORES ESTRESANTES ESPECIFICOS DE COVID-19 Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS DE DOS HOSPITALES DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2022

OCCUPATIONAL STRESS, SPECIFIC STRESSORS OF COVID-19 AND JOB SATISFACTION IN NURSES OF TWO HOSPITALS IN THE CITY OF AREQUIPA, 2022

Mara Elizabeth Bedregal Caballero¹

(1) Universidad Católica de Santa María, Arequipa - Perú

RESUMEN: El nivel de estudio es relacional de corte transversal, se busca comparar el nivel de estrés ocupacional, los factores estresantes y la satisfacción laboral en los enfermeros en dos hospitales de la ciudad de Arequipa. La técnica utilizada fue el Cuestionario y como instrumentos se utilizaron la Escala Ampliada de Estrés de Enfermería (ENSS), el Cuestionario derivado y adaptado del MERS-CoV Staff Questionnaire y la Escala de Satisfacción Laboral de McCloskey/Mueller; aplicada a 150 enfermeros del Hospital Goyeneche y 150 enfermeros del Hospital Honorio Delgado. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que en el Hospital Goyeneche y en el Hospital Honorio laboran enfermeros adultos jóvenes, predominantemente son mujeres, son casados y/o convivientes, son nombrados, y vienen laborando de 1 a 5 años. Concluyendo que: El nivel de estrés ocupacional de los enfermeros del Hospital Goyeneche es de nivel bajo (64.0%) y en el Hospital Honorio es de bajo (46.7%) y de moderado (41.3). En cuanto a los factores estresantes que presentan los enfermeros fue de nivel bajo (60.0%), (54.7%) en ambos hospitales. El nivel de satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Goyeneche es de nivel moderado (54.7%) y en el Hospital Honorio es de nivel alto (53.3%). En cuanto a la comparación del nivel de estrés ocupacional frente a la satisfacción laboral presentó diferencia estadística significativa ($P < 0.05$), en ambos hospitales, en razón a que los enfermeros investigados presentaron un estrés ocupacional bajo y un nivel moderado de satisfacción. En atención a los factores estresantes frente a la satisfacción laboral presentó diferencia estadística significativa ($P < 0.05$), en ambos hospitales de la ciudad de Arequipa.

Palabras clave: Estrés Ocupacional – Factores estresantes – COVID-19 – Satisfacción Laboral – Enfermeros.

ABSTRACT: The level of study is relational cross-sectional, seeking to compare the level of occupational stress, stressors and job satisfaction in nurses in two hospitals in the city of Arequipa. The technique used was the Questionnaire and the instruments used were the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS), the Questionnaire derived and adapted from the MERS-CoV Staff Questionnaire and the McCloskey/Mueller Job Satisfaction Scale; applied to 150 nurses from the Goyeneche Hospital and 150 nurses from the Honorio Delgado Hospital. The results obtained show that young adult nurses work at the Goyeneche Hospital and the Honorio Hospital, they are predominantly women, they are married and/or cohabiting, they are appointed, and they have been working for 1 to 5 years. Concluding that: The level of occupational stress of the nurses at the Goyeneche Hospital is low (64.0%) and at the Honorio Hospital it is low (46.7%) and moderate (41.3). Regarding the stressors presented by nurses, it was low level (60.0%), (54.7%) in both hospitals. The level of job satisfaction of the nurses at the Goyeneche Hospital is moderate (54.7%) and at the Honorio Hospital it is high (53.3%). Regarding the comparison of the level of occupational stress versus job satisfaction, there was a statistically significant difference ($P < 0.05$) in both hospitals, due to the fact that the nurses investigated presented low occupational stress and a moderate level of satisfaction. In attention to stressful factors compared to job satisfaction, there was a statistically significant difference ($P < 0.05$), in both hospitals in the city of Arequipa.

Keywords: Occupational Stress - Stressful factors - COVID-19 - Job Satisfaction – Nurses.

INTRODUCCIÓN

La salud mental del personal de salud, se ha visto afectado en tiempo de pandemia, ya que la incertidumbre, el estrés que conlleva las dificultades en la atención asistencial durante un brote epidémico como coronavirus (COVID-19), exige una especial atención a las necesidades de apoyo emocional al personal sanitario, que se encuentra más expuestos por la actividad que realizan en el ámbito sanitario. Según Freire (1), considera que “el estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral, que amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores en el mundo”.

García y Gil (2), en su estudio indica que “en todas las profesiones, la prevalencia es alta y el número de casos continúa aumentando. Las enfermedades mentales y el estrés se suman a los problemas laborales anteriores: falta de seguridad, ambientes tóxicos, etc. De hecho, la mitad de las personas en edad activa (unos ocho millones) está descontenta con su trabajo, y de ellos unos tres millones están padeciendo las consecuencias del estrés”.

El personal de salud a nivel mundial, ha enfrentado un gran reto, con la presencia de la pandemia del Coronavirus (COVID-19), el que fue declarado oficialmente como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). La atención de los pacientes con COVID-19, se han incrementado en cantidades que superaron la capacidad del personal de salud, que, por estas situaciones de una lucha diaria por salvar más vidas, las ha llevado a vivir experiencias muy estresantes

Correspondencia:

Mara Elizabeth Bedregal Caballero
Magíster en Salud Pública.
E-mail: mara.bedregal@ucsm.edu.pe

que han puesto a prueba su fortaleza física y mental, más aún en los Enfermeros que atienden al paciente de forma directa, aplicando el tratamiento, estando pendientes de sus necesidades más básicas, no han tenido horario, ni sobrecarga laboral que los detenga en el logro de conseguir vencer al virus y acompañar al paciente en su recuperación.

La satisfacción laboral del profesional de salud, siempre ha sido un tema de debate, pero se ha visto afectada en estos últimos años por la emergencia sanitaria que se vive actualmente por el Coronavirus, ha disminuido, pero, aun así, existe muchos enfermeros que se encuentran satisfechos con su profesión, porque desde su formación humanística, el fin supremo es brindar cuidado humanizado, y estar en la primera línea de atención, también fue un aliciente para seguir de pie frente a esta enfermedad. Aunque a consecuencia de esta pandemia, muchos enfermeros han evaluado retirarse del servicio activo, porque se han visto muchas veces sobrepasados por la carga laboral, por la falta de camas en las Unidades de Cuidados Intensivos, la falta de oxígeno, la baja de muchos colegas, que han partido como consecuencias de haber sido contagiados, o desarrollado otras patologías o potenciados las enfermedades que ya padecían.

Rayani, S. y cols. (2022), encontró que la ansiedad estaba relacionada con la resiliencia, y cuanto mayor era la resiliencia, menor era la puntuación general de ansiedad. En el desarrollo de políticas, esto se puede utilizar para mejorar la resiliencia de los trabajadores de la salud y prevenir enfermedades de salud mental (3). Said, R. y cols. (2021). realizó un estudio transversal comparativo entre 210 enfermeras del Zagazig Fever Hospital (ZFH), que es uno de los hospitales de triaje de COVID-19 (Grupo I) versus 210 enfermeras del Hospital General de Zagazig (ZGH) (Grupo II), que no es ni triaje ni hospital de aislamiento; tratando con pacientes sospechosos de COVID-19 en emergencia en la Gobernación de Sharkia, Egipto. Aplicó un cuestionario en línea formado por la Escala de Estrés de Enfermería Expandida, la Escala de Satisfacción de McCloskey / Mueller, y cuestionario que evalúa los factores estresantes específicos asociados con COVID-19 y la intención de las enfermeras de irse. Las tres cuartas partes de los enfermeros (75,2%) de la ZFH tenían nivel de estrés alto frente al 60,5% de la ZGH. La carga de trabajo (98,6 %), el trato con la muerte y el morir (96,7%), las demandas personales y los miedos (95,7%), el empleo de estrictas medidas de bioseguridad (95,2%) y el estigma (90,5%) representaron los estresores de mayor prioridad en ZFH, mientras que la exposición al riesgo de infección (97,6%) fue el estresor de mayor prioridad entre los ZGH según el análisis de Pareto. Más de la mitad de los enfermeros (51,0%) de la ZFH relataron un nivel de satisfacción bajo frente al 41,9% de la ZGH. Solo el 4,8% de las enfermeras en ZFH definitivamente no tenía intención de dejar su trabajo actual. El tipo de hospital y su carga de trabajo relacionada fueron los predictores más significativos de todos los resultados estudiados(4).

En Guayaquil tenemos a Franco JA, Levi PA. (2020). que la pandemia del COVID-19 representó para los enfermeros de Guayaquil un gran desafío tanto profesional como emocional. Los servicios de salud y la sociedad podrían considerar estos hallazgos para evitar el desgaste de los enfermeros y su deserción profesional(5). Muñoz, S. y cols. (2020) evidenció que, para los trabajadores de la salud, la pandemia por COVID-19 es un factor de riesgo de problemas de salud mental que requiere evaluación y atención oportuna(6).

A nivel nacional tenemos a Aldazabal Y. (2021), que de acuerdo al estrés en enfermeros, predominó el nivel bajo; en cuanto a sus dimensiones, en ambiente físico y ambiente social predominó el nivel bajo y en ambiente psicológico el nivel medio (7). Carrasco, O. y cols. (2020). encontró que el factor ambiental y personal en las enfermeras peruanas que se encuentran laborando en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 se encuentra asociado a la satisfacción laboral(8). Catacora, M. y cols. (2021) encontrándose una significancia estadística ($P = 0.009$) $p < 0.05$, al relacionar estrés y satisfacción laboral. Por lo que se concluyó que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción, y a mayor nivel de estrés es menor la satisfacción del personal de salud durante pandemia(9). A nivel local Arias, W. y Muñoz del Carpio, A. Arequipa (2016) que las enfermeras presentan niveles considerables de síndrome de burnout sobre todo aquellas que tienen mayor tiempo de servicio o que llevan laborando menos de cinco años (12).

Asimismo, la pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectadas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas está expuesto a una situación que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevan a altos niveles de estrés. Situaciones que afectan la salud mental del personal sanitario, ocasionando sentimientos como el miedo, pena, frustración, culpa, soledad y problemas relacionados con el sueño, apetito, agotamiento, entre otros que pueden generar ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, condiciones que perjudican gravemente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud de las personas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la recolección de datos se utilizó como técnica el Cuestionario para todas las variables. Los instrumentos que se utilizaron fueron: ESCALA AMPLIADA DE ESTRÉS DE ENFERMERÍA (ENSS), que consta de 34 ítems que describen distintas situaciones potencialmente causantes de estrés en el trabajo desempeñado por el colectivo de enfermería a nivel hospitalario. Estos ítems han sido agrupados en siete factores; uno de ellos relacionado con el ambiente físico (carga de trabajo), cuatro con el ambiente psicológico (muerte y sufrimiento, preparación insuficiente, falta de apoyo e incertidumbre en el tratamiento) y dos relacionados con el ambiente social en el hospital (problemas con los médicos y problemas con otros miembros del equipo de enfermería). En cada ítem las posibles respuestas son: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3). Sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos se obtiene un índice global cuyo rango se encuentra entre 0 y 102, de forma que a mayor puntuación mayor nivel de estresores.

El instrumento utilizado para este estudio fue un cuestionario derivado y adaptado del "MERS-COV STAFF QUESTIONNAIRE" de Khalid et al., (13) seleccionado porque sus variables tienen mucha afinidad con las del impacto del COVID-19 en el personal de salud durante la pandemia. Luego de obtener la autorización del autor, se tradujo al español por una de las autoras de este artículo para mayor fiabilidad en las connotaciones y aseveraciones. Adicionalmente, se hizo un análisis del contenido con seis expertos locales (cuatro enfermeros y dos psicólogos que trabajan con Enfermería),

quienes hicieron una evaluación individual del cuestionario y posteriormente participaron en dos reuniones grupales en plataforma Zoom, para detectar ambigüedades y retirar aquello que no estuviera en contexto o no fuera pertinente para el objetivo de esta investigación. Se obtuvieron además coeficientes de consistencia interna Kuder Richardson-Fórmula 20 y alfa de Cronbach.

El instrumento utilizado para la evaluación de la SATISFACCIÓN LABORAL, se utilizó la "Escala de Satisfacción de McCloskey/Mueller" (MMSS), que fue validada en el año 1990, con un Alpha de cronbach de 0.7, y es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. Para la realización de estudio, se utilizó la versión validada y adaptada al español por Laura Iriarte en el 2011. La escala MMSS, es un cuestionario auto-administrado que cuenta con 31 ítems, divididos en tres dimensiones y ocho indicadores; en este instrumento, la dimensión de la seguridad en la satisfacción en el trabajo se compone de los 48 factores de salario y beneficios, el equilibrio de la familia y el trabajo, y oportunidades para trabajar días alternos. La dimensión social mediante los factores que incluyen la satisfacción con: el apoyo del supervisor, las relaciones con sus compañeros y las oportunidades de socializar con sus colegas. La dimensión psicológica incluye, la satisfacción con elogio y reconocimiento, el control sobre las actividades de trabajo y, oportunidades profesionales. Las respuestas a los ítems fueron evaluadas, utilizando una escala Likert de 5 puntos que va desde 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho), de forma que las puntuaciones inferiores a 3 traducían sentimientos negativos, 3 indicaban un nivel intermedio y valores superiores a 3 expresaban respuestas positivas respecto a las cuestiones planteadas. Posteriormente, la satisfacción laboral global se calculó a través de la sumatoria de los 31 ítems, y se clasificó en una escala ordinal de: baja satisfacción en el trabajo cuando se obtuvo una puntuación de 31 a 62 puntos, moderada satisfacción en el trabajo si se encontraba en el rango de puntuación de 63-93 puntos, y alta satisfacción en el trabajo con una puntuación de 94 puntos o más.

Se creó una base de datos en Excel, y método estadístico SPSS 23.0. Se realizó un análisis descriptivo de los datos, los cuales se presentarán las tablas en frecuencias, se describirán las observaciones en números absolutos y porcentajes para su posterior análisis y discusión. Se utilizó el Chi cuadrado para el análisis de las variables.

RESULTADOS

Tabla 1. Características generales de los enfermeros

	H. Goyeneche		H. Honorio		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Edad						
20 a 29 años	43	28,7	34	22,7	77	25,7
30 a 39 años	66	44,0	33	22,0	99	33,0
40 a 49 años	10	6,7	51	34,0	61	20,3
50 a 59 años	28	18,7	26	17,3	54	18,0
60 a más años	3	2,0	6	4,0	9	3,0
Sexo						
Femenino	144	96,0	140	93,3	284	94,7
Masculino	6	4,0	10	6,7	16	5,3
Estado Civil						
Soltero	64	42,7	55	36,7	119	39,7
Casado/Conviviente	75	50,0	71	47,3	146	48,7
Divorciado/Separado	4	2,7	21	14,0	25	8,3
Viudo	7	4,7	3	2,0	10	3,3
Modalidad de trabajo						
Nombrado	83	55,3	84	56,0	167	55,7
Contratado	67	44,7	66	44,0	133	44,3
Tiempo de Servicio						
1 a 5 años	63	42,0	60	40,0	123	41,0
6 a 10 años	30	20,0	29	19,3	59	19,7
11 a 15 años	34	22,7	50	33,3	84	28,0
16 a más años	23	15,3	11	7,3	34	11,3

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora - MEBC

Los enfermeros que participaron en la presente investigación son adultos jóvenes, casi la totalidad son mujeres, el estado civil, existen mayor población que son casados y/o convivientes, la modalidad de trabajo predominante es de nombrado, el tiempo de servicio se presentó en el rango de 1 a 5 años en ambos hospitales.

Tabla 2. Estrés Ocupacional en los enfermeros investigados

Estrés Ocupacional	H. Goyeneche		H. Honorio		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No estrés	23	15,3	17	11,3	40	13,3
Bajo	96	64,0	70	46,7	166	55,3
Moderado	31	20,7	62	41,3	93	31,0
Alto	0	0,0	1	0,7	1	0,3
Total	150	100	150	100	300	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora - MEBC
 $\chi^2=16.31$ $p<0.05$

En la tabla 2, según la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=16.31$) muestra que el estrés ocupacional en los enfermeros investigados del Hospital Goyeneche y el Hospital Honorio si presentó diferencia estadística significativa ($p<0.05$). El 64.0% de los enfermeros investigados que laboran en el Hospital Goyeneche tienen un nivel bajo de estrés ocupacional, mientras que el 46.7% de los enfermeros del Hospital Honorio tienen nivel bajo de estrés ocupacional.

Tabla 3. Factores estresantes específicos de COVID-19

Factores estresantes específicos de COVID-19	H. Goyeneche		H. Honorio		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No estrés	23	15,3	13	8,7	36	12,0
Leve	90	60,0	82	54,7	172	57,3
Moderado	31	20,7	48	32,0	79	26,3
Severo	6	4,0	7	4,7	13	4,3
Total	150	100	150	100	300	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora - MEBC
 $\chi^2=14.19$ $p<0.05$

En la tabla 3, según la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=14.19$) muestra que los factores estresantes específicos de COVID-19 de los enfermeros durante la pandemia del Hospital Goyeneche y el Hospital Honorio si presentó diferencia estadística significativa ($p<0.05$). El 60.0% de los enfermeros investigados que laboran en el Hospital Goyeneche presentaron factores estresantes en un nivel leve, mientras que el 54.7% de los enfermeros del Hospital Honorio presentaron factores estresantes en un nivel leve.

Tabla 4. Satisfacción Laboral en los enfermeros investigados

Satisfacción Laboral	H. Goyeneche		H. Honorio		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja satisfacción	4	2,7	17	11,3	21	7,0
Moderadamente satisfacción	82	54,7	53	35,3	135	45,0
Alta satisfacción	64	42,7	80	53,3	144	48,0
Total	150	100	150	100	300	100

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora - MEBC
 $\chi^2=16.05$ $p<0.05$

En la tabla 4, según la prueba de chi cuadrado ($\chi^2=16.05$) muestra que la satisfacción laboral en los enfermeros investigados del Hospital Goyeneche y el Hospital Honorio presentó diferencia estadística significativa ($p<0.05$). El 54.7% de los enfermeros investigados que laboran en el Hospital Goyeneche tienen un nivel moderado de satisfacción laboral, el 42.7% presenta un nivel alto y el 2.7% presenta un nivel bajo; mientras que el 53.3% de los enfermeros investigados del Hospital Honorio tienen un nivel alto de satisfacción laboral, el 35.3% tienen un nivel moderado y el 11,3% un nivel bajo.

Tabla 5. Correlación del estrés ocupacional, de factores estresantes y la satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Goyeneche

		Estrés ocupacional	Factores estresantes	Satisfacción laboral
Estrés ocupacional	Correlación de Pearson	1	,707**	-,169**
	Sig. (bilateral)		,000	,039
	N	150	150	150
Factores estresantes	Correlación de Pearson	,707**	1	,058
	Sig. (bilateral)	,000		,319
	N	150	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,169**	,017	1
	Sig. (bilateral)	,039	,833	
	N	150	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
 * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los enfermeros que laboran en el Hospital Goyeneche, en cuanto al estrés ocupacional presentan una correlación positiva alta con los factores estresantes ($r=,707$; $p<0,00$) y con la satisfacción laboral una correlación positiva muy baja ($r=-,169$; $p<0,00$).

Tabla 6. Correlación del estrés ocupacional, de factores estresantes y la satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Honorio Delgado

		Estrés ocupacional	Factores estresantes	Satisfacción laboral
Estrés ocupacional	Correlación de Pearson	1	,448**	-,241**
	Sig. (bilateral)		,000	,003
	N	150	150	150
Factores estresantes	Correlación de Pearson	,448**	1	,201*
	Sig. (bilateral)	,000		,014
	N	150	150	150
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,241**	,201*	1
	Sig. (bilateral)	,003	,014	
	N	150	150	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
 * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los enfermeros que laboran en el Hospital Honorio Delgado, en cuanto al estrés ocupacional presentan una correlación positiva moderada con los factores estresantes ($r=,448$; $p<0,00$) y con la satisfacción laboral una correlación positiva baja ($r=-,241$; $p<0,00$).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Ante el dilema ético, que se tenía que poner en práctica a diario, en las Unidades de Cuidados Intensivos, cuando se tenía que decidir quién era un paciente apto para ser admitido, considerando que no había las camas necesarias, ni se contaba con los ventiladores indispensables para el número de enfermos que se presentaron por la pandemia. Lai y cols. (2020), en su estudio factores asociados a la salud mental en los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus, pudo evidenciar con la encuesta aplicada a 1257, que existe una alta prevalencia de síntomas de salud mental entre los trabajadores de la salud que tratan a pacientes con COVID-19 en China. El 50,4 %, el 44,6%, el 34,0% y el 71,5% de todos los participantes informaron síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y angustia, respectivamente(15).

Según el Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional (RSI) de la OMS, considera que la pandemia de COVID-19 sigue constituyendo una emergencia de salud pública de importancia internacional, tal como lo reconoce el Dr. Tedros, que considera que nos encontramos en un punto de transición y que probablemente tengamos que seguir cuidándonos para mitigar posibles consecuencias negativas.

Recomendando el Comité que se necesitan medidas de salud pública a largo plazo, ya que se espera que el virus siga siendo patógeno establecido en un futuro inmediato. (16). Se pudo identificar que el estrés ocupacional en los enfermeros que laboran en el hospital Goyeneche fue bajo y en el hospital Honorio, se presentó un nivel bajo y moderado. Lo que nos permitió comparar que en el hospital denominado COVID (Honorio), se presentó mayor estrés ocupacional, tomando en consideración que el estudio se consideró un hospital no COVID y un hospital COVID, para medir la diferencia del estrés en dichos establecimientos de salud. En Egipto, el estudio de Said, R. (2021), encontró que tres cuartas partes de los enfermeros investigados presentaron un nivel alto de estrés en el Hospital Zagaig Fever y más de la mitad del Hospital General de Zagazig también presentó un nivel alto de estrés. (17). Aldazabal, Y. (2021), en la ciudad de Lima, realizó su estudio en una población de 102 enfermeros que laboran en un hospital COVID, donde se evidenció que el nivel de estrés predominante fue de nivel bajo, seguido de un nivel medio(9).

En cuanto a los factores estresantes específicos de COVID-19, se pudo evidenciar que en ambos hospitales en el indicador emociones que sintieron durante la pandemia se presentaron ligeramente en los enfermeros. En el indicador factores causantes de estrés, se ubicó también en la calificación de ligeramente estresado en ambos hospitales. En el indicador factores que ayudan a reducir el estrés, los enfermeros consideran que han sido moderadamente efectivos y levemente efectivos. En el indicador estrategias de afrontamiento utilizadas por los enfermeros, ellos afirman que frecuentemente han usado estrategias para afrontar el estrés, en ambos hospitales. Khalid y cols. (2016), nos permite observar que las emociones de los trabajadores de la salud, factores estresantes percibidos y estrategias de afrontamiento durante un brote de MERS-CoV. En comparación a la reciente pandemia, nos permite visualizar que, a través del tiempo, los profesionales de la salud siempre están frente a la presencia de enfermedades infecto-contagiosas que se van presentando en el ámbito hospitalario.

En cuanto a la relación de las variables propuestas, se pudo observar que según la prueba de chi cuadrado ($p<0,05$) muestra que el estrés ocupacional de los enfermeros investigados con la satisfacción laboral presenta diferencia estadísticamente significativa en ambos hospitales. Asimismo, se observa que del 64.0% de los enfermeros investigados que presentan un estrés ocupacional bajo en el Hospital Goyeneche, se encuentran satisfechos moderadamente en un 54.7%. En el Hospital Honorio, el estrés ocupacional en los enfermeros investigados, el 46.7% presentan un estrés ocupacional bajo y el 41.3% un nivel moderado, y se encuentran altamente satisfechos con un 53.3%.

En atención a los factores estresantes, las emociones de los enfermeros durante la pandemia del COVID-19, los factores causantes de estrés, los factores que ayudan a disminuir el estrés y las estrategias de afrontamiento y la satisfacción laboral presenta diferencia estadísticamente significativa ($p<0,05$). Donde podemos observar que del 64.0% que presentan ligeramente emociones de los enfermeros durante la pandemia del COVID-19 en el Hospital Goyeneche, se encuentran satisfechos moderadamente en un 54.7%. En el Hospital Honorio, las emociones de los enfermeros investigados, el 54.0% presentan emociones ligeramente negativas frente a la pandemia y el 41.3% un nivel moderado, y se encuentran altamente satisfechos en un 53.3%.

Además, se observa que del 55.3% que presentan ligeramente factores causantes de estrés por la pandemia del COVID-19 en el Hospital Goyeneche, se encuentran satisfechos moderadamente en un 54.7%. En el Hospital Honorio, los factores causantes de estrés de los enfermeros investigados, el 55.3% presentan ligeramente factores causantes de estrés y el 41.3% un nivel moderado, y se encuentran altamente satisfechos en un 53.3%. También, se observa que del 51.3% que consideran que los factores que ayudan a reducir el estrés se han presentado en forma moderadamente efectivo en el Hospital Goyeneche, se encuentran satisfechos moderadamente en un 54.7%. En el Hospital Honorio, los factores que ayudan a reducir el estrés en los enfermeros investigados, el 46.0% son moderadamente efectivos y el 41.3% levemente efectivos, y se encuentran altamente satisfechos en un 53.3% y se tiene que del 78.7% que consideran que las estrategias de afrontamiento del estrés han sido usadas frecuentemente en el Hospital Goyeneche, se encuentran satisfechos moderadamente en un 54.7%. En el Hospital Honorio, las estrategias de afrontamiento del estrés en los enfermeros investigados, el 56.7% son frecuentemente usados, y se encuentran altamente satisfechos en un 53.3%.

Asimismo, tenemos a Carrasco y cols. (2020) en su estudio de estresores laborales y satisfacción en enfermeros peruanas durante la pandemia de COVID-19, en la ciudad de Trujillo, donde evidenció que el nivel medio prevaleció en los estresores ambiental (63,3%), laboral (83,3%) y personal (51,7%) de los profesionales de enfermería. Se encontró asociación significativa entre la satisfacción laboral y los estresores ambientales ($p < 0,05$). Catacora y Rivera (2021), estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante Pandemia, en la ciudad de Arequipa, encontrándose una significancia estadística ($P = 0,009$) $p < 0,05$, al relacionar estrés y satisfacción laboral. Por lo que se concluyó que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción, y a mayor nivel de estrés es menor la satisfacción del personal de salud durante pandemia(11)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] Freire-Garabal M. El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. En J. Gómez. [Online].; 2015 [cited 2021 Mayo 19]. Available from: http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003_201108S10C3991.htm.
- [2] García-Moran MdC, Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud Zaragoza, España: Universidad Zaragoza; 2016.
- [3] Rayani S, Rayani M, & Najafi-Sharjabad F. Correlación entre la ansiedad y la resiliencia de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 en el suroeste de Irán. *Environ Sci Pollut Res*. 2022;; p. 21528-21536.
- [4] Said R, El-Shafei D. Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de COVID-19 En La Ciudad De Zarazig. *Environ Sci Pollut Res*. 2021 Julio; 28.
- [5] Franco J, Levi P. Sentimientos, estrés y estrategias de adaptación de enfermeros ante COVID-19 en Guayaquil. *Invest. Educ. Enferm*. 2020; 38(3).
- [6] Muñoz S, Molina D, Ochoa R, Sánchez O, Esquivel J. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 México; 2020.
- [7] Aldazabal Y. Estrés durante la Pandemia en Enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 Lima: Revista de Investigación Científica Agora; 2021.
- [8] Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19 Trujillo; 2020.
- [9] Catacora M, Rivera D. Estrés y Satisfacción Laboral del Personal de Salud durante Pandemia. *Microred Andagua, Castilla – Arequipa Arequipa: UNSA; 2021.*
- [10] Arias Gallegos W, Muñoz del Carpio Toia A. Síndrome de burnout en personal del enfermería de Arequipa. *Revista Cubana Salud Pública*. 2016 Oct-Dic; 42(4).
- [11] Khalid I, Qabajah M, Barnard A, Qushmag I. Emociones de los trabajadores de la salud, factores estresantes percibidos y estrategias de afrontamiento durante un brote de MERS-CoV. *Revista Clínica Medicina*. 2016; 14(1).
- [12] Ortega J, Gonzales J. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. [Online].; 2020 [cited 2022 Abril 1]. Available from: <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica>.
- [13] Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019. *JAMA Network*. 2020; 3(3).
- [14] Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional (RSI). La pandemia de COVID-19 sigue constituyendo una emergencia de salud pública de importancia internacional. [Online].; 2023 [cited 2023 Marzo 30]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/30-1-2023-pandemia-covid-19-sigue-constituyendo-emergencia-salud-publica-importancia>.
- [15] Ruiz S. Estrategia para reducir el estrés labora: revisión documental Colombia: Barrancabermeja; 2018.
- [16] Colegio Internacional de Enfermería. Comunicado de Prensa: CIE confirma fallecimiento de 1500 enfermeras por COVID-19 Ginebra: CIE; 2020.
- [17] Guerrero J. Nueve de cada diez profesionales no duerme bien, el 80% tiene alteraciones del sueño y seis de cada diez, problemas sexuales. Madrid : El Comercio; 2021.
- [18] Marquina-Lujan R, Adiazola-Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana. *ACC CIETNA*. 2020 Diciembre; VII(2).
- [19] Wang W, Tang J, Wei F. Comprensión actualizada del brote del nuevo coronavirus de 2019. *J. Med. Virol*. 2020 Junio; IV(92).
- [20] Dirección de Salud Mental. CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE LA SALUD EN EL CONTEXTO DEL COVID-19. (R.M. N° 180-2020-MINSA) Lima: Ministerio de Salud - Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública; 2020.
- [21] Organización Mundial de la Salud. El estrés laboral una realidad actual. [Online].; 2016 [cited 2018 Julio 29]. Available from: <file:///D:/USUARIO/Downloads/2330-9038-1-PB.pdf>.
- [22] Organización Internacional del Trabajo (OIT). Occupational Health. Stress at the work place. [Online].; 2020 [cited 2022 Enero 10]. Available from: http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwpe/n/.
- [23] Organización Internacional del Trabajo. ¿Por qué importa el estrés en el trabajo? [Online].; 2020 [cited 2022 Enero 9]. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm.

Recibido el 28 de mayo del 2023 y aceptado para su publicación el 29 de junio del 2023.