

Artículo original

## Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19

Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurses in Critical Services during the COVID-19 Pandemic

Jhan Carlos Manuel Fernández Delgado<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3530-5288>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Cajamarca. Jaén, Cajamarca, Perú.

\*Autor para la correspondencia: [jhancarlosferdel08@gmail.com](mailto:jhancarlosferdel08@gmail.com)

### RESUMEN

**Introducción:** La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto negativo en la salud mental de las enfermeras, de ahí la existencia del estrés que ha implicado en la satisfacción laboral, lo que ha desafiado y puesto a prueba la capacidad emocional del profesional.

**Objetivo:** Describir los niveles de estrés de las enfermeras y su relación con la satisfacción laboral en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19.

**Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo, correlacional y transversal en 30 enfermeras que laboraban en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos y neonatos en un hospital público de Jaén (Cajamarca, Perú), entre noviembre y diciembre de 2022. Se utilizaron dos instrumentos tipo *Likert*, la Escala de Estrés de Enfermería, confiabilidad (0,919), y Satisfacción del Personal de Salud, confiabilidad (0,97). Se empleó la estadística descriptiva para procesar y analizar los datos con el software IBM SPSS versión 27, y la prueba ji al cuadrado de Pearson para establecer la relación entre las variables.

**Resultados:** La prueba ji al cuadrado de Pearson evidenció correlación significativa entre las variables ( $p = 0,020$ ), dado que  $p$  es menor a 0,05. El nivel de estrés que prevaleció fue alto (53,30 %), seguido de medio (23,30 %) y bajo (23,30 %). El nivel de satisfacción laboral que predominó fue bajo (53,30 %), seguido de medio (26,70 %) y alto (20 %).

**Conclusión:** Se encontró relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Según los resultados, una de las formas más efectivas de aumentar la satisfacción en el entorno sanitario es disminuir los niveles de estrés.

**Palabras clave:** estrés laboral; satisfacción en el trabajo; enfermería; COVID-19; pandemias; unidades de cuidados intensivos.

## ABSTRACT

**Introduction:** The COVID-19 pandemic has had a negative impact on the mental health of nurses; hence the existence of the stress that has had implications in job satisfaction, challenging and testing the emotional capacity of the professional.

**Objective:** To describe the stress levels among nurses and their relationship with job satisfaction in critical services during the COVID-19 pandemic.

**Methods:** A descriptive, correlational and cross-sectional study was carried out with 30 nurses who worked in the intensive care unit for adults and neonates in a public hospital in Jaén (Cajamarca, Peru), between November and December 2022. Two Likert-type instruments were used: The Nursing Stress Scale, (reliability of 0.919) and the Health Personnel Satisfaction Scale (reliability of 0.97). Descriptive statistics were used to process and analyze the data, using the software IBM SPSS version 27; and Pearson's chi-square test was used to establish the relationship between the variables.

**Results:** Pearson's chi-square test showed a significant correlation between the variables ( $p = 0.020$ ), given that  $p$  is lower than 0.05. The level of stress that prevailed was high (53.30 %), followed by medium (23.30 %) and low (23.30 %). The predominant level of job satisfaction was low (53.30 %), followed by medium (26.70 %) and high (20%).

**Conclusion:** A significant relationship was found between stress and job satisfaction. According to the results, one of the most effective ways to increase satisfaction in the healthcare environment is reducing stress levels.

**Keywords:** occupational stress; job satisfaction; nursing; COVID-19; intensive care units.

Recibido: 05/01/2023

Aceptado: 12/01/2023

## Introducción

La salud mental de las enfermeras se ha visto afectada en los últimos años por la pandemia de COVID-19. De esta manera, se ha incrementado el estrés durante la labor asistencial, por lo que ha reducido la satisfacción laboral y en consecuencia la calidad de la atención.<sup>(1,2)</sup> Esto se ha evidenciado más en profesionales de Enfermería que trabajan en entornos críticos como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), debido a la alta presión a la que se enfrentan para estabilizar a los pacientes en medio de una emergencia sanitaria.<sup>(3)</sup> Por ello, contar con bienestar mental es vital, porque contribuye de forma favorable en lo biopsicosocial y evita desequilibrios en la salud de la persona como un ser holístico.<sup>(4,5)</sup>

Sin embargo, durante la COVID-19, el estrés laboral ha dificultado que las enfermeras en el servicio de salud mantengan una autorregulación emocional y de adaptabilidad para conservar un buen estado mental.<sup>(6)</sup> En efecto, ha generado niveles de agotamiento emocional, por lo que han disminuido o han perdido recursos emocionales.<sup>(7,8)</sup> Esto originó desgaste profesional, pérdida de entusiasmo, disminución de la productividad y aumento de ausentismo y deserción, por el riesgo de adquirir enfermedades.<sup>(9,10)</sup> Por esta razón, el estrés en el lugar de trabajo tiene un efecto adverso sobre la satisfacción laboral, lo que a su vez reduce el gusto, la motivación y el rendimiento. Además, la escasez de personal, el aumento de las demandas de atención y el reconocimiento inadecuado de las contribuciones de las enfermeras contribuyen al descontento generalizado en el campo asistencial.<sup>(11)</sup>

En la actualidad, pesar a los esfuerzos de los gobiernos en revertir esta situación al anticiparse y prever situaciones desfavorables para la salud física y mental de la enfermera, resulta que hay diferentes cepas del SARS-CoV-2, por lo que aún este escenario no es de acabar.<sup>(12,13)</sup> Estas cepas se vuelven cada vez más contagiosas, y podrían incrementar las hospitalizaciones en la UCI, pese a que la situación ha mejorado por la disponibilidad de las vacunas.<sup>(14,15)</sup> Por lo tanto, es necesario que se vaticinen situaciones desbordantes, a través de lecciones de vida aprendidas,<sup>(16)</sup> pues las enfermeras que han estado en la primera línea de asistencia contra la COVID-19 no lo han tenido fácil, más tratándose de unidades críticas.<sup>(17,18)</sup>

Por ello, es necesario estudiar el estrés y la satisfacción laboral de las enfermeras durante la

pandemia por la COVID-19, es importante conocer los niveles y la relación que existe entre las variables para que se tome conciencia y se promuevan estrategias de autocontrol y gestión del estrés que impulsen a la satisfacción laboral, viéndose reflejado en optimismo, motivación y productividad en la labor asistencial, dado que la salud mental es vital para hacer frente a circunstancias tan complicadas como una pandemia. Por lo tanto, se debe prestar atención para que no se genere en lo sucesivo un síndrome de Burnout y no exista deserción laboral o comportamientos de desgaste laboral.

Por todo lo anterior, el objetivo del estudio fue describir los niveles de estrés de las enfermeras y su relación con la satisfacción laboral en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19.

## Métodos

Se realizó un estudio descriptivo, correlacional y transversal en un hospital público de segundo nivel en la ciudad de Jaén, Cajamarca, Perú, durante el año 2022. La población en estudio fueron los profesionales de enfermería provenientes de la UCI de adultos y de neonatos.

*Criterios de inclusión:* Aquellos que laboraron durante los tiempos de emergencia sanitaria por la COVID-19, enfermeras de ambos sexos, modalidad de nombrado o contratado a tiempo completo.

*Criterios de exclusión:* Quienes se negaron a firmar el consentimiento informado, así como las que no completaron de responder los dos instrumentos.

Se determinó una muestra censal con 30 profesionales de Enfermería, cantidad de profesionales que fue suministrada por medio del departamento de enfermeras. Para identificar el estrés de las enfermeras, se aplicó el instrumento tipo *Likert*, *Nursing Stress Scale* (NSS), creado en 1981 por *Gray y Anderson*,<sup>(19)</sup> basándose en los criterios teóricos de los psicólogos: *Appley y Trumbull* en 1967 y *Lazarus* en 1966.<sup>(20,21)</sup> El instrumento fue validado en Perú por *Carrasco* y otros,<sup>(22)</sup> mediante la prueba V de Aiken, con un valor de 0,98, por lo que es aceptable (V Aiken es  $\geq$  a 0,8), y alcanzó una confiabilidad por alfa de Cronbach con un valor de 0,919. Respecto a la satisfacción laboral, se empleó una escala tipo Likert llamada Satisfacción del Personal de Salud, creada en el 2002 por el Ministerio

de Salud (MINSA) del Perú.<sup>(23)</sup> Esta fue validada por la misma cartera del estado según los lineamientos políticos del país y por profesionales expertos, con un resultado de 0,0313 por prueba binomial, por lo que el instrumento es válido ( $p < 0,05$ ). Con respecto a su consistencia interna se obtuvo un 0,97 por Alfa de Cronbach.

La NSS cuenta con 34 *ítems* que están incluidas en tres dimensiones y distribuidas en siete indicadores. La dimensión física incluye al indicador carga de trabajo (6 *ítems*), la dimensión psicológica abarca los indicadores: Muerte y sufrimiento (7 *ítems*), preparación inadecuada (3 *ítems*), falta de apoyo personal (3 *ítems*) e incertidumbre sobre el tratamiento (5 *ítems*). La dimensión social, cuenta como indicadores: Conflicto con los médicos (5 *ítems*) y conflicto con otras enfermeras y supervisores (5 *ítems*). Además, la NSS consta de 1 a 4 puntos constituidos en: Nunca (1), a veces (2), frecuente (3), muy frecuente (3). La escala de estandares del SPSS versión 27 permitió establecer las puntuaciones según niveles: Alto (103 a 136), medio (69 a 102) y bajo (34 a 68). Para la dimensión física tuvo los siguientes niveles: Alto (19 a 24), medio (13 a 18) y bajo (6 a 12). La dimensión psicológica: Alto (55 a 72), medio (37 a 54) y bajo (18 a 36). La dimensión social: Alto (31 a 40), medio (21 a 30) y bajo (10 a 20).

El instrumento Satisfacción del Personal de Salud cuenta con 22 *ítems*, distribuidos en 7 dimensiones: Trabajo actual (4 *ítems*), trabajo general (3 *ítems*), interacción con el directivo inmediato (5 *ítems*), oportunidades de progreso (2 *ítems*), remuneración e incentivos (2 *ítems*), interacción con los compañeros de trabajo (2 *ítems*), y ambiente de trabajo (4 *ítems*). Además, es de tipo Likert de 1 a 5 puntos con las respectivas asignaciones: Mucha insatisfacción (1), insatisfacción (2), poca satisfacción (3), regular satisfacción (4), mucha satisfacción (5). De la misma manera, mediante la escala de estandares permitió establecer las puntuaciones según niveles: Alto (82 a 110), medio (52 a 81) y bajo (22 a 51). Para la dimensión: Trabajo actual, tuvo los siguientes niveles: Alto (15 a 20), medio (10 a 14) y bajo (4 a 9). Trabajo general: Alto (12 a 15), medio (8 a 11) y bajo (3 a 7). Interacción con el directivo inmediato: Alto (19 a 25), medio (12 a 18) y bajo (5 a 11). Oportunidades de progreso: Alto (2 a 4), medio (5 a 7) y bajo (8 a 10). Remuneración e incentivos: Alto (2 a 4), medio (5 a 7) y bajo (8 a 10). Interacción con los compañeros de trabajo: Alto (2 a 4), medio (5 a 7) y bajo (8 a 10). Ambiente de trabajo: Alto (15 a 20), medio (10 a 14) y bajo (4 a 9).

La información obtenida fue procesada en Microsoft Excel 2021 y luego en el software: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 27, se generaron los resultados mediante estadística descriptiva. En ella se calcularon las frecuencias relativas y se consideró la normalidad de los datos según el número de participantes en el estudio. Luego, se utilizó la prueba ji al cuadrado de Pearson para establecer la relación entre las variables. La hipótesis alternativa fue: “Existe relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios críticos durante la pandemia de COVID-19”. Se consideró un nivel de confianza del 95 %, por lo que existe relación significativa si  $p < 0,05$ . Para recolectar los datos, se solicitó autorización al área documentaria del hospital, que luego emitió los documentos a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación para la revisión y pertinencia de la investigación. Una vez aceptado con la carta N° 529 – 2022, se aplicó el estudio a las enfermeras de manera presencial entre los meses de noviembre y diciembre del 2022.

El estudio contempló criterios éticos, la información se mantuvo en estricta confidencialidad. Asimismo, se contó con los principios éticos establecidos por la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén (Perú), quien aprobó la realización y pertinencia de la investigación mediante resolución N° 378-2022 emitida por Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud.<sup>(24)</sup>

## Resultados

Con respecto al nivel de estrés, se aprecia que las enfermeras que trabajan en la UCI del Hospital II de la ciudad de Jaén durante la pandemia de COVID-19, presentaron un nivel alto (53,3 %), medio (23,3 %) y bajo (23,3 %) (tabla 1).

**Tabla 1** - Distribución porcentual de enfermeras según nivel de estrés laboral

Nivel de estrés	Frecuencia	%
Alto	16	53,30
Medio	7	23,30
Bajo	7	23,30
Total	30	100

Sobre las dimensiones del estrés laboral, se observa que predominó un nivel alto en el aspecto físico (76,70 %), a diferencia de lo psicológico con un nivel medio 40 %, y social con un nivel bajo (66,70 %) (tabla 2).

**Tabla 2** - Distribución porcentual de enfermeras según nivel de estrés laboral por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (n = 30)
Física	Alto	23	76,70
	Medio	7	23,30
	Bajo	0	0
Psicológica	Alto	10	33,30
	Medio	12	40
	Bajo	8	26,70
Social	Alto	10	33,30
	Medio	0	0
	Bajo	20	66,70

En cuanto a la satisfacción que presentan las enfermeras que laboran en la UCI, el mayor porcentaje se encontró en el nivel bajo (53,30 %), seguido del nivel medio (26,70 %) y nivel alto (20 %) (tabla 3).

**Tabla 3** - Distribución porcentual de enfermeras según nivel de satisfacción laboral

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	20
Medio	8	26,70
Bajo	16	53,30
Total	30	100

Entre las dimensiones de la satisfacción laboral de las enfermeras prevaleció un nivel alto en lo que respecta al trabajo en general, y oportunidades de progreso con un 33,30 %. En el nivel medio sobresalió en interrelaciones con los compañeros de trabajo (70 %), seguido de

remuneración e incentivos, y empleo actual con un 66,70 %. En el nivel bajo predominó en interacción con el jefe inmediato (23,30 %) (tabla 4).

**Tabla 4** - Distribución porcentual de enfermeras según nivel de satisfacción laboral por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	% (n = 30)
Trabajo actual	Alto	6	20
	Medio	20	66,70
	Bajo	4	13,30
Trabajo en general	Alto	10	33,30
	Medio	19	63,30
	Bajo	1	3,30
Interacción con el jefe inmediato	Alto	4	13,30
	Medio	19	63,30
	Bajo	7	23,30
Oportunidades de progreso	Alto	10	33,30
	Medio	19	63,30
	Bajo	1	3,30
Remuneraciones e incentivos	Alto	4	13,30
	Medio	20	66,70
	Bajo	6	20
Interrelaciones con los compañeros de trabajo	Alto	8	26,70
	Medio	21	70
	Bajo	1	3,30
Ambiente de trabajo	Alto	6	20
	Medio	18	60
	Bajo	6	20

Referente a la relación entre estrés y satisfacción laboral, 53,30 %, 26,70 % y 20 % de las enfermeras presentaron un nivel de satisfacción bajo, medio y alto, respectivamente. De ellos, 53,30 %, 23,30 % y 23,30 % presentaron un estrés alto, medio y bajo, respectivamente. Al aplicar la prueba  $\chi^2$  al cuadrado de Pearson para establecer la relación entre las variables, se obtuvo 0,020, valor menor a 0,05, demuestra ser significativo la relación entre el estrés y

satisfacción laboral (tabla 5).

**Tabla 5** - Distribución porcentual de enfermeras según nivel de estrés y satisfacción laboral

Satisfacción laboral		Estrés laboral			Total	Correlación ji al cuadrado de Pearson/ sig.(bilateral)
		Alto	Medio	Bajo		
Bajo	No.	4	6	6	16	0,020
	%	13,30	20	20,0	53,30	
Medio	No.	7	1	0	8	
	%	23,30	3,3	0	26,70	
Alto	No.	5	0	1	6	
	%	16,70	0	3,30	20	
Total	No.	16	7	7	30	
	%	53,30	23,30	23,30	100	

$p < 0,05$ , existe relación significativa.

## Discusión

En los últimos años, la COVID-19 ha generado un impacto negativo en la salud mental de las enfermeras que han atendido en UCI, lo que ha ocasionado niveles altos de estrés y una satisfacción laboral baja, lo que influyó en la productividad del profesional.<sup>(1,3,25)</sup> En ese sentido, la presente investigación demostró que existe relación significativa entre los niveles de estrés y satisfacción laboral de las enfermeras que laboraron durante la pandemia de COVID-19. Este resultado coincide con algunos autores internacionales,<sup>(26,27,28,29)</sup> quienes hallaron que los niveles altos de estrés están relacionados con niveles bajos de satisfacción laboral. Además, se percibió que la carga laboral fue la principal generadora de estrés, y en la insatisfacción se relacionó por el ambiente de trabajo y por carecer de reconocimientos e incentivos.

Asimismo, autores nacionales<sup>(22,30)</sup> encontraron que las condiciones físicas y psicológicas que se desbordaron debido a la pandemia por COVID-19 generó niveles altos de estrés; en consecuencia, niveles bajos de satisfacción, debido al clima organizacional tenso por las condiciones de trabajo no favorables para las enfermeras. Esto debido a que no contaban con la indumentaria necesaria para protegerse y porque tenían que trabajar el doble para

solventar las necesidades de la población, sin obtener ningún tipo de reconocimiento. De esta forma, se encontró relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

Sin embargo, *Borda y Chacchi*<sup>(31)</sup> no encontraron una relación significativa, puesto que las enfermeras con niveles leves de estrés presentaron insatisfacción. Así, se percibió que la insatisfacción se debió por las condiciones desfavorables del ambiente de trabajo, lo que no repercutió como estresor, pese a que otros autores señalen que la situación fue desbordante, por lo que generó niveles altos de estrés.

En el presente estudio, se presentaron niveles altos de estrés laboral. Entre sus dimensiones, lo físico influyó más que lo psicológico y social, debido a la mayor carga de trabajo causada por el aumento de pacientes hospitalizados, así como el escaso recurso humano y material y los ambientes pequeños del hospital. Similar hallazgo encontró *Zerbini*,<sup>(28)</sup> con niveles altos de estrés por el agotamiento de la carga laboral, por ello, el estresor físico prevaleció por carecer de medidas y recursos humanos y materiales. En cambio, para otros autores,<sup>(22,32,33,34)</sup> lo físico y psicológico predominó con un nivel medio y lo social con un nivel bajo. Esto debido a que la carga de trabajo, presenciar la muerte y sufrimiento y la falta de apoyo se hizo más presente que los problemas sociales entre los compañeros del servicio.

Respecto a la satisfacción laboral, el estudio presentó niveles bajos de satisfacción que se relacionaron con el trabajo en general, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelaciones con los demás profesionales, como del ambiente mismo donde laboran. Resultado que coincide con algunos autores,<sup>(26,35,36)</sup> quienes obtuvieron niveles bajos de satisfacción, debido a que no se sentían a gusto con el ambiente de trabajo, incentivos o reconocimientos, oportunidades profesionales e interrelaciones con los compañeros de trabajo, lo que se vio reflejado en un menor compromiso con la labor asistencial.

No obstante, otros autores<sup>(37,38,39)</sup> encontraron entre las enfermeras un nivel de satisfacción regular a alto, lo cual está relacionada con condiciones de trabajo regulares a buenas en lo físico, psicológico y social. Esto denota que prevaleció la vocación de servicio ante una situación desbordante como es una pandemia. Además, por sentirse a gusto con las remuneraciones e interacciones positivas con otros profesionales.

En el presente estudio, la situación se tornó tensa por la demanda de pacientes con COVID-19 en un hospital pequeño, la inadecuada oferta de insumos asistenciales y de equipos de protección; lo cual ha provocado poca satisfacción laboral, por lo que disminuyó el desempeño laboral y la calidad de atención. Por esta razón, la capacidad de gestionar el estrés de forma eficaz es crucial para las enfermeras, porque mejora la satisfacción laboral, reduce la probabilidad de deserción y los costes médicos relacionados con enfermedades relacionadas con el estrés; además, facilita la recuperación rápida y la readaptación a la vida laboral.<sup>(40)</sup>

En ese mismo contexto, el Ministerio de Salud del Perú<sup>(41)</sup> estableció una guía técnica con el objetivo de establecer instrucciones de autocuidado para la atención de la salud mental de quienes atienden a pacientes con COVID-19. Asimismo, ha priorizado en dar soporte emocional a través de voluntarios capacitados que realizan llamadas telefónicas para priorizar la satisfacción laboral.<sup>(9)</sup> A pesar de ello, aún no se ha logrado mejorar el nivel de satisfacción y el estrés en los enfermeros, por lo que no ha sido del todo lo necesario.

Los resultados de este estudio demuestran ello, por lo que pueden usarse como evidencia de apoyo con el objetivo de reforzar la salud mental de las enfermeras. Es por ello que la ciencia de la enfermería será la que permita dar a conocer las realidades vividas en el entorno asistencial a nivel latinoamericano, para que de esta manera se pueda dar un mayor alcance de la importancia que tiene la salud mental en el entorno laboral, aún más tratándose de enfermeras que han estado en primera línea atendiendo pacientes con COVID-19.

Cabe mencionar que una de las limitaciones del estudio fue la población por ser pequeña, lo que implicó aplicar a todos como muestra para que sea representativa. Además, otra limitación es haber realizado solo el estudio en profesionales de Enfermería, sin optar por otros profesionales que también han vivenciado la situación compleja de pandemia por COVID-19. Por esta razón, para posteriores investigaciones será conveniente abarcar a médicos y técnicos en enfermería, para que se pueda dar a conocer qué profesionales padecieron mayor estrés e insatisfacción laboral.

En conclusión, Se encontró relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Según los resultados, una de las formas más efectivas de aumentar la satisfacción en el entorno sanitario es disminuir los niveles de estrés.

### Agradecimientos

A las enfermeras que han participado en el estudio y a las autoridades del Hospital General de Jaén por permitir la realización del estudio. Asimismo, reconocer a la Universidad Nacional de Cajamarca por brindar el apoyo administrativo para la formalización del estudio.

### Referencias bibliográficas

1. Bagheri Hosseinabadi M, Etemadinezhad S, Khanjani N, Ahmadi O, Gholinia H, Galeshi M, *et al.* Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Health Promot Perspect.* 2018;8(2):102-8. DOI: <https://doi.org/10.15171/hpp.2018.13>
2. Afulani PA, Nutor JJ, Agbadi P, Gyamerah AO, Musana J, Aborigo RA, *et al.* Job satisfaction among healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout. *PLOS Glob Public Health.* 2021;1(10):e0000022. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000022>
3. Feddeh SA, Darawad MW. Correlates to Work-Related Stress of Newly-graduated Nurses in Critical Care Units. *International Journal of Caring Sciences.* 2020 [acceso 23/11/2022];13(1):507-16. Disponible en: [https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/56\\_darawad\\_original\\_13\\_1.pdf](https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/56_darawad_original_13_1.pdf)
4. Romerate Loor MJ, Villacreses Figueroa VP, Reyes Toala NA, Chávez Cedeño JD, Ripalda Delgado KB. Resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia covid-19. *Ciencia Latina.* 2022;6(2):645-60. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1912](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1912)
5. López Malacatus LAJ, Cuenca Buele LAR, Bajaña Romero LJA, Merino Choez LKD, López Malacatus LMS, Bravo Bonoso MDG. Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina.* 2021;5(5):8018-35. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.887](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887)
6. Muñoz Fernández SI, Molina Valdespino D, Ochoa Palacios R, Sánchez-Guerrero O, Esquivel-Acevedo JA. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y

- manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex.* 2020 [acceso 28/11/2022];41(Suppl 1):S127-S136. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
7. Afulani PA, Nutor JJ, Agbadi P, Gyamerah AO, Musana J, Aborigo RA, *et al.* Job satisfaction among healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout. *PLOS Glob Public Health.* 2021;1(10):1-21. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0000022>
8. Geremia DS, Vendruscolo C, Celuppi IC, Adamy EK, Toso BRGO, Souza JB. 200 Years of Florence and the challenges of nursing practices management in the COVID-19 pandemic. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2020;28:1-11. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4576.3358>
9. Acosta Quiroz J, Iglesias Osoreo S. Salud mental en trabajadores expuestos al COVID-19. *Rev Neuropsiquiatr.* 2020;83(3):212-3. DOI: <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784>
10. Lozano Vargas A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr.* 2020;83(1):51-6. DOI: <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
11. Chiang Vega MM, Riquelme Neira GR, Rivas Escobar PA. Relación entre la Satisfacción Laboral, el Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cien Trab.* 2018;20(63):178-86. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
12. Organización Panamericana de la Salud. Hay que hacer más para proteger al personal de enfermería mientras aumentan los casos de COVID-19 en las Américas: Directora de OPS. 2022 [acceso 07/12/2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/4-5-2022-hay-que-hacer-mas-para-proteger-al-personal-enfermeria-mientras-aumentan-casos>
13. Pérez Abeledo M, Sanz Moreno JC. SARS-CoV-2 variants, a still unfinished story. *VacunA.* 2021;22(3):173-79. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.vacun.2021.06.003>
14. Monserrat Sanz J, Gómez Lahoz AM, Oliva Martín R. Role of the immune system in SARS-CoV-2 infection: immunopathology of COVID-19. *Medicine.* 2021;13(33):1917-31. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.med.2021.05.005>

15. González Castro A, Cuenca Fito E, Fernandez A, Ferrero Franco R, Rodríguez Borregán JC, Gonzalez C. Impact of vaccination on admissions to an intensive care unit for COVID-19 in a third-level hospital. *Medicina Intensiva* 2022;46:406-12. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.medin.2021.08.002>
16. Iglesias Osoreo S, Acosta Quiroz J. Efectos en los sistemas de salud de la pandemia por COVID-19: Effects on health systems of the COVID-19 pandemic. *Rev.exp.med.* 2020;6.2: 120-21. DOI: <https://doi.org/10.37065/rem.v6i2.444>
17. Sánchez De la Cruz JP, González Castro TB, Pool García S, López Narváez ML, Tovilla Zárate CA. Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Rev Colomb Psiquiat.* 2021;30(20):1-7. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.08.006>
18. González Gil MT, Oter Quintana C, Martínez Marcos M, Alcolea Cosín MT, Navarta Sánchez MV, Robledo Martín J, et al. The value of human resources: experience of critical care nurses during the COVID-19 epidemic. *Enfermería Intensiva.* 2022;33(2):77-88. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.09.005>
19. Gray Toft P, Anderson JG. The Nursing Stress Scale: Development of an Instrument". *Journal of behavioral assessment.* 1981;3:11-23. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF01321348>
20. Appley MH, Trumbull R. *Estrés psicológico.* Nueva York: Appleton-Century-Crofts; 1967.
21. Lazarus RS. *Psychological Stress and the Coping Process.* New York: McGraw-Hill; 1966.
22. Carraco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *SciELO Preprints.* 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
23. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Lima: Ministerio de Salud; 2002. [acceso 15/12/2022]. Disponible en: [https://issuu.com/dr.p pach/docs/encuesta\\_de\\_satisfacci\\_n\\_usuario\\_interno](https://issuu.com/dr.p pach/docs/encuesta_de_satisfacci_n_usuario_interno)
24. Universidad Nacional de Cajamarca. Resolución de Consejo de Facultad N° 378-2022-FCS-UNC. Facultad de Ciencias de la Salud. Cajamarca; 2022.

25. Cullen W, Gulati G, Kelly BD. Mental health in the COVID-19 pandemic, QJM: An International Journal of Medicine. 2020;113(5):311-2. DOI: <https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa110>
26. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environmental Science and Pollution Research. 2021;28(7):8791-801. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
27. Giménez Espert MC, Prado Gascó V, Soto A. Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. Frontiers in Public Health. 2021;8:1-6. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
28. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 a survey conducted at the University Hospital Augsburg. GMS Ger Med Sci. 2020;18(5):1-9. DOI: <https://doi.org/10.3205/000281>
29. Soto Rubio A., Giménez Espert MDC, Prado Gascó V. Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the COVID-19 pandemic. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020;17(21):1-14. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
30. Catacora Pomaleque MK, Rivera Villanueva DL. Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021 [tesis]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería. Escuela Profesional de Enfermería; 2021 [acceso 16/12/2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13233>
31. Borda Chuñocca J, Chacchi Bautista M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la pandemia COVID-19 Ayacucho, 2022 [tesis]. Perú: Universidad Roosevelt, Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Enfermería; 2022. [acceso 16/12/2022]. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS%20%20JESUS%20Y%20MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. *Revista Científica Ágora*. 2020;7(2):107-13. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.%20v7i2.178>
33. García García P, Jiménez Martínez AA, García LH, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia COVID-19. *Rev. Salud Pública (Córdoba)*. 2020 [acceso 23/11/2022];65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
34. Mero Quijije EM, Salas Tomalá YG, Acuña Cedeño LM, Bernal Gutiérrez GV. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*. 2021;5(2):368-77. DOI: <https://doi.org/10.26820/recimundo>
35. Canazas Galdos. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia durante pandemia COVID-19 Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021 [tesis]. Perú: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Enfermería; 2022 [acceso 27/12/2022]. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11493/2W.0671.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Achá Sabogal A. Satisfacción laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud [tesis]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de Psicología; 2022 [acceso 04/01/2022]. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion\\_AchaSabogal\\_Ashley.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion_AchaSabogal_Ashley.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
37. Rojas Díaz NV. Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020 [acceso 28/12/2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48583>
38. García NM. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [tesis]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería. Escuela Profesional de Enfermería; 2020 [acceso 16/12/2022]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

39. Laguna Nolasco L. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención Covid-19 del Hospital Regional del Cusco – 2021 [tesis]. Perú: Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Enfermería; 2021 [acceso 02/01/2023]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4715>
40. Kisely S, Warren N, McMahon L, Dalais C, Henry I, Siskind D. Occurrence, prevention, and management of the psychological effects of emerging virus outbreaks on healthcare workers: rapid review and meta-analysis. *BMJ*;369:m1642. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.m1642>
41. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial. Lima. 2020 [acceso 05/01/2023]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM\\_180-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581240/RM_180-2020-MINSA.PDF)

### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### **Contribución de autoría**

*Conceptualización:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Curación de datos:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Análisis formal:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Adquisición de fondos:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Investigación:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Metodología:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Administración del proyecto:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Recursos:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Supervisión:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Validación:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Visualización:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Redacción – borrador original:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.

*Redacción – revisión y edición:* Jhan Carlos Manuel Fernandez Delgado.