

Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público

*Job satisfaction and resilience capacity
of nursing professionals in the COVID-19 area of a public hospital*

*Satisfação no trabalho e capacidade de resiliência dos profissionais
de enfermagem na área COVID-19 de um hospital público*

Jossy Belén Zelada Melchor¹

<https://orcid.org/0000-0002-2736-5339>

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público. **Material y métodos:** Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, de diseño no experimental, con una muestra de 68 profesionales de enfermería. Como instrumentos, se aplicaron dos cuestionarios de escala Likert, uno para medir la satisfacción laboral y otro para la capacidad de resiliencia, con sus respectivas consideraciones éticas. **Resultados:** La mayoría de profesionales de enfermería se encuentran satisfechos laboralmente (58,82 %) y con una capacidad de resiliencia alta (64,71 %). **Conclusión:** La prueba estadística Chi-cuadrado ($p = 0,049 < \alpha = 0,05$) confirma la hipótesis alterna, la cual menciona que existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Resiliencia, COVID-19

Abstract

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and the resilience capacity of nursing professionals in the COVID-19 area of a public hospital. **Material and methods:** Quantitative, descriptive, correlational, and cross-sectional study, with a non-experimental design, with a sample of 68 nursing professionals. As instruments, two Likert scale questionnaires were applied, one to measure job satisfaction and the other for resilience, with their respective ethical considerations. **Results:** Most nursing professionals are satisfied at work (58.82 %) and have a high resilience capacity (64.71 %). **Conclusion:** The Chi-square statistical test ($p = 0.049 < \alpha = 0.05$) confirms the alternative hypothesis, which mentions that there is a relationship between job satisfaction and the resilience capacity of nursing professionals in the COVID-19 area of a public hospital.

Keywords: Job satisfaction, Resilience, COVID-19

¹ Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú

Resumo

Objetivo: Determinar a relação entre a satisfação no trabalho e a capacidade de resiliência dos profissionais de enfermagem na área COVID-19 de um hospital público. **Material e métodos:** Estudo quantitativo, descritivo, correlacional e transversal, com delineamento não experimental, com amostra de 68 profissionais de enfermagem. Como instrumentos, foram aplicados dois questionários da escala Likert, um para medir a satisfação no trabalho e outro para a resiliência, com suas respectivas considerações éticas. **Resultados:** A maioria dos profissionais de enfermagem está satisfeita no trabalho (58,82 %) e com alta capacidade de resiliência (64,71 %). **Conclusão:** O teste estatístico Qui-quadrado ($p = 0,049 < \alpha = 0,05$) confirma a hipótese alternativa, que menciona que existe relação entre a satisfação no trabalho e a capacidade de resiliência dos profissionais de enfermagem na área COVID-19 de um hospital público.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, resiliência, COVID-19

Introducción

La humanidad entera, actualmente, es el escenario del nuevo virus conocido como COVID-19, que desde diciembre del 2019 se ha expandido rápidamente en casi todo el mundo. Desde el 30 de enero del 2020 fue declarada la emergencia de salud global y el 11 de marzo del 2020 fue declarada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En el Perú, el primer caso importado por COVID-19 fue el 05 de marzo del mismo año; por lo que varios actores entraron en acción para atender este nuevo desafío de salud pública, destacando el rol de los profesionales de salud, principalmente, el de los profesionales de enfermería.¹

Frente a esta situación, se establecieron áreas COVID-19 para la atención exclusiva a los pacientes con esta patología, con profesionales de enfermería debidamente preparados para la atención, convirtiéndolos en la población más vulnerable, afrontando un nivel de estrés y un cambio repentino de su entorno laboral, al cual deben adaptarse; es por ello que se exige poseer un nivel de resiliencia y salud mental para enfrentar este desafío.

La resiliencia es la capacidad que posee una persona para anteponerse a distintas adversidades o al estrés de la vida cotidiana, permitiéndole desarrollar conductas positivas para sobrellevarlo y salir satisfactorios de estos conflictos.²

Los profesionales de salud se encuentran expuestos a situaciones dolorosas como la muerte, ya que están en constante interacción con pacientes con una patología totalmente desconocida, sin tratamiento definido y con una alta demanda de trabajo asistencial. Por ello, es necesario conocer la satisfacción laboral e identificar los problemas u oportunidades que afectan la calidad de atención brindada, pues una persona que no se encuentra satisfecha en la realización de su trabajo difícilmente desarrolla una labor con calidad.

La satisfacción laboral es el sentimiento de bienestar y comodidad que la enfermera experimenta al realizar su trabajo.³

En el artículo sobre el impacto en los trabajadores de salud durante el brote de SARS de Toronto, explica que los trabajadores sanitarios que laboraban en las áreas de alto riesgo o que tenían mayor contacto con los pacientes con esta patología experimentaban más angustia a comparación de los trabajadores de otras áreas, además, identificaron las causas de esta angustia como la percepción del riesgo, el impacto de la crisis en su vida laboral, el afecto depresivo y el trabajo en una unidad de alto riesgo.⁴

Los profesionales de enfermería enfrentan situaciones de estrés constantemente, que les trae consecuencias tanto físicas, psicológicas y sociales.

Un estudio sobre el impacto de la epidemia del coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud de China, país de origen del virus, reveló que la tasa de ansiedad del personal de salud fue del 23,04 % y que la del trastorno de estrés fue de 27,39 %, mayor en mujeres que en hombres y mayor entre las enfermeras que entre los médicos. Esto debido al alto riesgo de sufrir la infección del COVID-19, a la inadecuada protección para evitar ser contaminados, a la frustración, a la discriminación que padecían por parte de la población y al agotamiento tanto físico como mental.⁵

El profesional de enfermería que labora en el área COVID-19 tiene que afrontar estas situaciones que generan una alteración en su salud mental; por ello, deben poseer cualidades necesarias para hacer frente a esta situación mediante mecanismos de afrontamiento y adaptación en este nuevo contexto, de allí la importancia de la resiliencia en el papel que desempeña el o la enfermera y, de esta manera, brindar cuidados de salud con eficiencia.

Según el último informe del Colegio de Enfermeros del Perú, un total de 7780 enfermeras dieron positivo al COVID-19, de las cuales 40 estaban en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), 74 estaban hospitalizadas y 141 fallecieron. Esta situación preocupó a los profesionales de enfermería de todo el país, por lo que muchos profesionales solicitaron licencia, provocando la falta del personal para la atención, así como desmotivación laboral.

Últimamente, muchas enfermeras manifiestan estar cansadas por las extensas horas de trabajo, la falta de personal para la atención, la escasez de equipos de protección personal, la deficiencia de recursos materiales y las bajas remuneraciones, estos factores influyen en su satisfacción laboral. En estudios realizados en el Perú, se identificó que un 30 % de las enfermeras presentan un nivel bajo de satisfacción laboral; un 62,5 %, un nivel medio, y solamente un 7,5 % presentan un nivel elevado; y se concluye que la mayoría de enfermeras que se encuentran insatisfechas laboralmente también presentan una capacidad de resiliencia inadecuada.⁶

Desde que cesó la cuarentena, el número de casos nuevos al día ha incrementado exponencialmente, por lo que las enfermeras están sometidas a una mayor carga de trabajo y a un mayor riesgo de contagio.

Además de las situaciones presentadas debido a este nuevo brote, las enfermeras del área COVID-19, como cualquiera otra área, suelen presentar estrés que puede ser ocasionado por el carácter organizacional, las malas condiciones de trabajo, la rutina, la inestabilidad, el exceso de actividades, la mala comunicación con la jefatura e incluso las malas relaciones interpersonales entre sus compañeras de trabajo generando conflictos y un ambiente hostil.

Durante las prácticas realizadas en un hospital público, principal centro de atención de salud y categorizado como un Hospital II-2, cuenta con un área COVID-19, en la que se observó profesionales de enfermería estresados, cansados, frustrados por perder a sus pacientes e incluso deprimidos al enterarse que un familiar o colega de su ámbito laboral ha contraído este virus, conllevando a un descenso acentuado de la productividad y con ello a una disminución de la calidad de atención, referida por la gran cantidad de los pacientes y familiares aquejados.

Por estas razones, surge la necesidad de desarrollar este trabajo de investigación, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área COVID-19.

Material y métodos

La experiencia se desarrolló en el área COVID-19 de un hospital público, la que estuvo conformada por una población de 82 profesionales de enfermería y para la muestra de estudio se realizó la fórmula de muestra finita, la cual tuvo como resultado un total de 68 profesionales de enfermería que laboraban en el momento de aplicación de la presente investigación.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo. Según las características de la investigación, esta investigación es de tipo descriptiva, centrándose en la descripción y análisis de las variables; asimismo, es una investigación correlacional, ya que relaciona la variable satisfacción laboral con la variable capacidad de resiliencia. De acuerdo a los criterios de Hernández, Fernández y Baptista, según la finalidad de estudio, esta investigación reúne las condiciones de una investigación analítica y con respecto a la secuencia temporal, es transversal.⁷

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta; los instrumentos fueron dos cuestionarios tipo Likert, uno validado por el Ministerio de Salud para determinar el nivel de satisfacción laboral de 45 ítems y una escala de resiliencia (SV-RES), elaborado por Wagnild y Young en 1988, revisada por los mismos autores en 1993. Fue modificado y validado por Rosello y Cols en el año 2003, en el Perú, para identificar la capacidad de resiliencia de 25 ítems.

Resultados

Después de recopilar los datos, se obtuvieron los siguientes resultados, mostrados en tablas y con su respectiva descripción y discusión.

Tabla 1
Características generales

Características generales	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Menos de 25 años	4	5,88
De 26 a 35 años	44	64,71
De 36 a 45 años	18	26,47
De 46 a más años	2	2,94
Total	68	100
Sexo		
Femenino	64	94,12
Masculino	4	5,88
Total	68	100
Estado civil		
Soltero	37	54,41
Casado	16	23,53
Conviviente	15	22,06
Viuda	0	0
Divorciada	0	0
Total	68	100

En la tabla 1 se pueden apreciar los datos sociodemográficos del profesional de enfermería del área COVID 19, se registró que el 64,71 % están entre las edades de 26 a 35 años, a comparación de los que están entre las edades de 46 a más años, que son el 2,94 %, dando a entender que la mayoría de los profesionales encuestados son adultos jóvenes. En cuanto al sexo, predomina el femenino con un 94,12 %, a comparación del sexo masculino, que es el 5,88 %. Además, también se obtuvo información de que el 54,41 % de las enfermeras son solteras, a comparación de los convivientes que son el 22,06 %.

Tabla 2
Características laborales

Características laborales	Frecuencia	Porcentaje
Puesto de trabajo		
Triaje COVID	12	17,65
Hospitalización COVID	33	48,53
UCI COVID	23	33,82
Total	68	100
Condición laboral		
Nombrado	0	0
Contratado a plazo indeterminado	0	0
Contratado a plazo determinado	0	0
CAS COVID	68	100
Total	68	100
Tiempo de trabajo		
Menos de 6 meses	1	1,47
De 6 meses a 1 año	7	10,29
De 1 año a 1 año y medio	12	17,65
De 1 año y medio a 2 años	29	42,65
De 2 a más años	19	27,94
Total	68	100

En la tabla 2, con respecto al puesto de trabajo dentro de la organización, el 48,53 % trabajan en hospitalización COVID, a comparación de los que trabajan en Triaje COVID, que son el 17,65 % de las profesionales de enfermería con contrato CAS COVID. Además, se obtuvo información de que el 42,65 % están trabajando en esta área entre 1 año y medio a 2 años, en comparación con los que trabajan menos de 6 meses, que son el 1,47 %.

Tabla 3
Nivel de satisfacción laboral

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	40	58,82
Parcialmente satisfecho	28	41,18
No satisfecho	0	0
Total	68	100

En la tabla 3, se puede apreciar que el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19, están satisfechos con el 58,82 %, a comparación de los que están parcialmente satisfechos con el 41,18 %.

Tabla 4
Nivel de satisfacción laboral por dimensiones

Satisfacción laboral	Satisfecho		Parcialmente satisfecho		No satisfecho		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Desarrollo de funciones	59	86,76	8	11,76	1	1,47	68	100
Interacción con jefe inmediato	31	45,59	34	50	3	4,41	68	100
Oportunidad de progreso	31	45,59	33	48,53	4	5,88	68	100
Remuneración e incentivos	49	72,06	19	27,94	0	0	68	100
Interrelación con compañeros	49	72,06	18	26,47	1	1,47	68	100
Ambiente de trabajo	34	50	33	48,53	1	1,47	68	100
Seguridad ocupacional	46	67,65	22	32,35	0	0	68	100
Bienestar personal	3	4,41	45	66,18	20	29,41	68	100
Infraestructura y/o material	31	45,59	34	50	3	4,41	68	100

En la tabla 4 se observa que, en las dimensiones de la variable satisfacción laboral, en la dimensión desarrollo de funciones, el 86,76 % están satisfechos; en la dimensión interacción con jefe inmediato, el 50 % están parcialmente satisfechos; en la dimensión oportunidad de progreso, el 48,53 % están parcialmente satisfechos; en las dimensiones remuneración de incentivos e interrelación con compañeros, ambas predominaron con un nivel satisfecho con el 72,06 %; en la dimensión ambiente de trabajo, el 50 % están satisfechos; en la dimensión seguridad ocupacional, el 67,65 % están satisfechos; en la dimensión bienestar personal, el 66,18 % están parcialmente satisfechos, y en la dimensión infraestructura y/o material, el 50 % están parcialmente satisfechos.

Tabla 5
Capacidad de resiliencia

Capacidad de resiliencia	Frecuencia	Porcentaje
Alta	44	64,71
Moderada	21	30,88
Baja	3	4,41
Total	68	100

En la tabla 5, en cuanto a la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería que labora en el área COVID-19, prevalece un nivel alto con el 64,71 %, un nivel moderado con el 30,88 % y un nivel bajo con el 4,41 %.

Tabla 6
Capacidad de resiliencia por dimensiones

Capacidad de resiliencia	Alta		Moderada		Baja		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ecuanimidad	52	76,47	16	23,53	0	0	68	100
Perseverancia	64	94,12	4	5,88	0	0	68	100
Confianza en sí mismo	63	92,65	5	7,35	0	0	68	100
Satisfacción personal	60	88,35	8	11,76	0	0	68	100
Sentirse bien solo	56	82,35	12	17,65	0	0	68	100

En la tabla 6, en las dimensiones de la variable capacidad de resiliencia se obtuvo: en la dimensión ecuanimidad, un nivel alto de 76,47 % y un nivel moderado de 23,53 %; en la dimensión perseverancia, un nivel alto de 94,12 % y un nivel moderado de 5,88 %; en la dimensión confianza en sí mismo, un nivel alto de 92,65 % y un nivel moderado de 7,35 %; en la dimensión satisfacción personal, un nivel alto de 88,35 % y un nivel moderado de 11,76 %, y en la dimensión sentirse bien solo, un nivel alto de 82,35 % y un nivel moderado de 17,65 %.

Tabla 7
Satisfacción laboral según capacidad de resiliencia

Satisfacción laboral	Capacidad de resiliencia						Total	
	Alta		Moderada		Baja		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Satisfecho	33	48,53	10	14,71	1	1,47	44	64,71
Parcialmente satisfecho	11	16,18	11	16,18	2	2,94	24	35,29
No satisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	44	64,71	21	30,88	3	4,41	68	100

Test Chi-cuadrado de Pearson: $p = 0,049$; $p < 0,05$

En la tabla 7 se visualiza que, de los profesionales de enfermería que laboran en el área COVID-19, se encuentran satisfechos laboralmente y presentan un nivel alto de capacidad de resiliencia de un 48,53 % ($R = 0,049$).

Discusión

Los resultados de la tabla 1 difieren con la edad del estudio «Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna», prevaleciendo la población que cuenta con una edad de 53 a más años con el 32,2 %; asimismo, no coincide con el estado civil, ya que el 47,4 % de su población encuestada refiere estar casado. Sin embargo, esta investigación presenta similitudes con relación al sexo, predominando el sexo femenino sobre el masculino con un 74,6 %, donde se evidencia que la mayoría de los profesionales de enfermería son mujeres.⁸

Debido a la pandemia por COVID-19, muchos profesionales de enfermería adultos con alguna comorbilidad o adultos mayores fueron desplazados de esta área de trabajo, ya que pertenecían a una población con mayor probabilidad de presentar COVID-19 con peor pronóstico, y que no solo comprometía su salud, sino hasta su vida. Por ello, se condicionó establecer personal que sea adulta joven y que no presenta algún factor de riesgo que comprometa su salud.

En referencia al área COVID, fue originada por el incremento de casos positivos del virus de la COVID-19 desde el año 2020 y se dividió en tres puestos, Triage COVID, Hospitalización COVID y UCI COVID. Ante el aumento de profesionales de salud que solicitan su jubilación adelantada o su licencia, es que, el gobierno creó un nuevo contrato nombrado CAS COVID, que era para todo profesional de salud que trabajase en esta área, para la prevención y respuesta ante el virus.

Según la tabla 3, al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio «Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de Enfermería de un hospital público de Monterrey», se registra una satisfacción laboral de nivel medio con el 89 % y un nivel alto de 3 %, por lo que se evidencia diferencia con respecto a los niveles de satisfacción.⁹ A diferencia del estudio «Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H. D. A. C. Tacna», se evidencia que el 82 % de las enfermeras perciben un nivel alto de satisfacción laboral y el restante 18 %, un nivel medio.¹⁰

Con estos resultados se puede interpretar que la institución hospitalaria, donde el o la profesional de enfermería realiza sus funciones, influye en su satisfacción laboral. Uno de estos factores es el sistema de salud, una fue ejecutada en una institución pública, financiado por el estado y la otra realizada en EsSalud, financiada por los aportes de los ingresos mensuales de los trabajadores, lo que implica que cuente con mayores recursos que una entidad nacional. Estas brechas han sido mejoradas debido a la pandemia por la COVID-19, ya que se incrementó el presupuesto a todos los establecimientos de salud del MINSA, optimizando levemente las condiciones laborales para el personal asistencial que hizo frente a este virus.

Por otro lado, en la tabla 4, los resultados obtenidos de la presente investigación difieren con los del estudio «Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H. R. H. D. E. Arequipa», donde, en la dimensión desarrollo de funciones, el 42 % están satisfechos; en la dimensión interacción con el jefe inmediato, el 42 % están no satisfechos; en la dimensión oportunidad de progreso, el 44 % están no satisfechos; en la dimensión remuneración de incentivos, el 48 % están no satisfechos; en la dimensión interrelación con compañeros, el 46 % están no satisfechos; en la dimensión ambiente de trabajo, el 42 % están no satisfechos; en la dimensión seguridad ocupacional, el 56 % están no satisfechos; en la dimensión bienestar personal, el 48 % están no satisfechos, y en la dimensión infraestructura y/o material, el 54 % están no satisfechos.¹¹ Se concluye que en todas las dimensiones de la satisfacción laboral presentan resultados claramente

diferentes; por parte del presente estudio, presentan un nivel alto, es decir, satisfecho en todas sus dimensiones, a comparación de la investigación mencionada, que presentan un nivel bajo, es decir no satisfecho en todas sus dimensiones, a excepción de la dimensión de desarrollo de funciones que en ambos prevalece el nivel satisfecho.

Esto puede ser debido a que, ante la emergencia sanitaria a nivel nacional, el Ministerio de Salud priorizó la seguridad y la salud del personal de salud, brindando todo el material y el equipo necesario para responder a esta enfermedad; asimismo, con una remuneración económica aceptable, aunque aún se ven deficiencias en las dimensiones como la de interrelación con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, bienestar personal e infraestructura y/o material.

Así también, en la tabla 5, los resultados concuerdan con el estudio «Resiliencia y calidad de vida de profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Estatal de Lima, 2021», donde el 87 % de su población de estudio presenta un nivel alto; el 10 %, un nivel medio, y el 3 %, un nivel bajo. Se denota que la mayoría de profesionales de enfermería muestran una elevada tolerancia ante la adversidad.⁶ En el estudio «La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud», el 57 % de la población encuestada presentan un nivel alto de resiliencia, es decir, son capaces de enfrentar adversidades, logrando obtener una adaptabilidad y equilibrio que no afecte su desempeño.¹²

Según estas comparaciones, se puede resaltar que la mayor parte de los profesionales de enfermería poseen una resiliencia elevada, capaces de enfrentar situaciones que afecten su salud mental, pero se debe considerar que un poco más de la tercera parte de la muestra presentaron niveles moderados y bajos de resiliencia, población más susceptible a presentar una adaptación negativa ante una adversidad, es en este grupo de personas que se debe priorizar para fortalecer esta capacidad.

Cabe recalcar que los profesionales que cuentan con una capacidad de resiliencia alta han laborado en el área COVID-19; de 1 año y medio a 2 años, el 42,65 % y de 2 años a más, el 27,94 %. Este es un factor que influye en cómo afrontar la situación subyacente a la pandemia por la COVID-19, ya que han sido capaces de desarrollar o fortalecer esta capacidad debido a estar presente durante las tres «olas» de la pandemia, a comparación de los que estuvieron menos de 6 meses que son el 1,47 % de ellos, que están íntimamente relacionadas con los que poseen una baja resiliencia.

Por otra parte, en la tabla 6, la presente investigación presenta diferencias con el estudio «Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo», donde, en la dimensión ecuanimidad, el 91,7 % presenta un nivel moderado; en la dimensión perseverancia, el 91,7 % presenta un nivel moderado; en la dimensión confianza en sí mismo, el 86,1 % presenta un nivel moderado; en la dimensión satisfacción personal, el 83,3 % presenta un nivel moderado, y en la dimensión sentirse bien, solo el 55,6 % presenta un nivel moderado y el 41,7 %, un nivel alto.¹³

De la misma manera, los resultados obtenidos difieren con el estudio «Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna, 2021», donde, en la dimensión ecuanimidad, el 55,4 % presenta un nivel medio y el 44,6 %, un nivel alto; en la dimensión perseverancia, el 87,5 % presenta un nivel medio y el 12,5 %, un nivel alto; en la dimensión confianza en sí mismo, el 87,5 % presenta un nivel medio y el 12,5 %, un nivel alto; en la dimensión satisfacción personal, el 78,6 % presenta un nivel alto y el 21,4 %, un nivel medio, y en la dimensión sentirse bien solo, el 78,6 % presenta un nivel alto, el 19,6 %, un nivel medio y el 1,8 %, un nivel bajo.¹⁴

Al comparar estos resultados con otras investigaciones, se puede interpretar que todas comparten una gran similitud, todos poseen en cada dimensión un predominio de un nivel alto o moderado, destacando las dimensiones de perseverancia y confianza en sí mismo, donde los resultados fueron altamente positivos, esto quiere decir que los profesionales de enfermería son determinados, comprometidos con su rol y poseen una seguridad en sus habilidades, capaces de identificar sus debilidades y sus fortalezas para mejorar no solo como profesional sino también como persona.

En las dimensiones de ecuanimidad, satisfacción personal y sentirse bien solo, a pesar de que muestran una elevada predisposición en el nivel alto, también se debe tomar en cuenta el nivel moderado, ya que posee un porcentaje denotable, esto es debido a que el profesional de enfermería no estaba preparado para una pandemia, a pesar de su ardua labor y de sus destrezas y habilidades, las condiciones y situaciones que enfrentaba era algo que en su formación profesional no se le había preparado.

El tratamiento y el cuidado que brindaban a sus pacientes positivos a COVID-19 no era efectivo para todos, algunos se recuperaban, otros empeoraban y otros fallecían, ya que no existe un tratamiento específico para esta patología. Aquellos pacientes que poseían alguna comorbilidad o no estaban inmunizados con el esquema incompleto de la vacuna contra la COVID-19 presentaban mayores consecuencias, lo cual era externo al desempeño de enfermería, y se debía admitir lo que pasaba con neutralidad, contribuyendo al desarrollo de su resiliencia.

Finalmente, en la tabla 7, al comparar estos resultados con los obtenidos en el estudio «Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva», se observa similitud en la relación con sus variables de estudio mediante la aplicación del coeficiente Rho de Spearman ($R = 0,524$). Por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral se relacionan significativamente con el nivel de resiliencia psicológica.¹⁵ Asimismo, los resultados concuerdan con el estudio «Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo», al correlacionar las variables de estudio con el coeficiente Rho de Spearman ($R = 0,820$), por lo que se afirma que existe relación entre la satisfacción laboral y la resiliencia.⁴

La satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en los profesionales de enfermería del área COVID-19 está estrechamente relacionada, a causa de las situaciones presentadas por la pandemia de la COVID-19, se ha podido evidenciar los diferentes factores que debieron afrontar en el desarrollo de sus labores, se debe tener en cuenta todas las condiciones que el hospital le brinda, ya que una persona que no está satisfecha laboralmente difícilmente posea una resiliencia elevada, esto quiere decir que se debe fortalecer las condiciones laborales mediante la mejora de la interrelación con los jefes inmediatos, la infraestructura, la implementación de equipos y materiales de bioseguridad, con la finalidad de salvaguardar la salud física y de guiar estrategias en la salud mental orientadas a aumentar la resiliencia en el personal.

De manera general, se podría concluir que la satisfacción laboral en el profesional de enfermería es un factor importante que influye en su capacidad de resiliencia y que a la vez interfiere en su desempeño, ya que la resiliencia contribuye a satisfacer las necesidades del profesional de enfermería reduciendo sus niveles de estrés y la frustración y así adoptar una actitud en el trabajo positiva.

Aunque la satisfacción laboral muestra un porcentaje superior en satisfecho (58,82 %), se debe mejorar las condiciones laborales del profesional de enfermería, y así obtener un adecuado nivel de satisfacción laboral en todas sus dimensiones, en especial en la dimensión interrelación con el jefe inmediato, oportunidad de progreso, bienestar personal e infraestructura y/o materiales y crear programas que fortalezcan la comodidad en el puesto de trabajo, creando emociones positivas,

mejorando las relaciones con los compañeros y reconociendo su desempeño laboral dentro de la organización.

La capacidad de resiliencia es alta (64,71 %), pero las dimensiones de ecuanimidad (23,53 %), satisfacción personal (11,76 %) y sentirse bien solo (17,65 %) presentan un nivel moderado; por lo que establecer una política de gestión que garantice estrategias para fortalecer sus habilidades y destrezas en estas dimensiones cambiarían estos resultados a un nivel alto.

En este estudio se identificó que existe relación entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia del profesional de enfermería del área COVID-19 de un hospital público. ($p = 0,049 < 0,05$).

Referencias

1. Coronavirus: proceso de hospitalización. Gob.pe, Plataforma digital única del Estado Peruano [Internet]. 2020. [Citado el 15 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.pe/8947-coronavirus-proceso-de-hospitalizacion>
2. Munist M, Santos H, Kotliarenco M, et. al. Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes. Washington: Editorial Médica Panamericana; 1998. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/333138746/Manual-de-identificacion-y-promocion-de-la-resiliencia-en-ninos-y-adolescentes-pdf>
3. García M, Vargas S. Satisfacción laboral de la enfermera y calidad del cuidado percibido por los pacientes en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Belén de Trujillo. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú. Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1996>
4. Styra R, Hawryluck L, Robinson S, et. al. Impacto en los trabajadores de la salud empleados en áreas de alto riesgo durante el brote de SARS de Toronto. Rev. EPHEC [Internet]. 2008. [Citado el 24 de junio de 2022]. 64(2):177-83. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7094601/>
5. Lozano 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. [Internet]. 2020. [Citado el 24 de junio de 2022]. 83(1):51-56. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
6. Paredes J, Pérez J. Resiliencia y calidad de vida de profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia COVID-19 de un Hospital Estatal de Lima, 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Perú. Universidad Interamericana; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/232?show=full>
7. Hernández R, Fernández C, Baptista p. Metodología de la investigación. 6.^a ed. México; 2014. p. 92-95,154. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
8. Cauna E. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna - 2018. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en cuidado enfermero en emergencias y desastres]. Perú. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Unidad de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3677>
9. Hernández E, Medina J. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet]. 2020. [Citado el 29 de agosto de 2022]. 28(1):37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>

10. Capacute K. Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H. D. A. C. Tacna - 2016. Revista Médica HHU [Internet]. 2018. [Citado el 8 de julio de 2021]. 11(1). Disponible en: <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/>
11. Huamaní L, Mamani J. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H. R. H. D. E. Arequipa - 2017. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería con mención en centro quirúrgico]. Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2735>
12. Eugenio L. La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud. [Tesis para optar el título de psicólogo clínico]. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato; 2017. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25243>
13. Huamán N. Nivel de satisfacción laboral y resiliencia en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital el Carmen Huancayo, 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Perú. Universidad Inca Garcilaso de La Vega; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4653>
14. Cuentas A, Mamani B. Resiliencia y estrés laboral de los profesionales de enfermería del área COVID de la Microred Cono Sur de Tacna 2021. [Tesis desarrollada para optar el título de licenciada en psicología]. Perú. Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1460>
15. Yang J, Tang S, Zhou W. Resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: El efecto mediador de la afectividad positiva. Rev ACP. [Internet]. 2017. [Citado el 8 de julio de 2022]. 16(2):194-201. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281952112006.pdf>

Correspondencia

Fecha de recepción: 7/10/2022

Fecha de aceptación: 24/10/2022