



Satisfacción laboral y el estrés percibido en médicos y enfermeros de Clínica Zabala en contexto covid-19.

**Autora:** Skokanovic, Ana Laura

**Legajo:** A0910065884-P1

**Tutora:** Lic. Paula Agustina Caccia

**Co tutor:** Angel Elgier

**Sede:** Centro

**Turno:** Noche

**Título a obtener:** Licenciatura en Psicología

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo evaluar la asociación entre satisfacción laboral y el estrés percibido en médicos y enfermeros en la Clinica Zabala en contexto Covid 19. Se utilizó el Cuestionario de Estrés Percibido (Cohen et al., 1983) y el Cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (Aranaz y Mira, 1988; adaptación española: Manrique-Abril et al., 2018) y un Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc. La muestra estuvo conformada por 114 profesionales de la salud de entre 22 y 66 años ( $M=38,82$ ,  $Ds=7,30$ ) de Capital Federal y Gran Buenos Aires, de los cuales el 79,8% ( $n=91$ ) era de género femenino y el 20,2% género masculino ( $n=23$ ). Como resultado se encontró una correlación positiva entre satisfacción por el trabajo, competencia profesional y características extrínsecas por status con Estrés Percibido. Por otro lado, se halló una correlación inversa entre tensión relacionada con el trabajo y Estrés Percibido. Esto coincide con lo planteado por Torres Rufino (2021) quien plantea que a mayor Estrés mayor Satisfacción Laboral, explicando que el Estrés se activa en los momentos que las personas se sienten amenazadas y sirve para resguardarlos, pero no es un padecimiento.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral, Estrés Percibido, médicos, enfermeros, COVID-19.

## **Abstract**

The objective of this research was to evaluate the association between job satisfaction and perceived stress among doctors and nurses at the Zabala Clinic in the Covid 19 context. The Perceived Stress Questionnaire (Cohen et al., 1983) and the Satisfaction Scale Questionnaire were used. Laboral (Aranaz and Mira, 1988; Spanish adaptation: Manrique-Abril et al., 2018) and a sociodemographic questionnaire prepared ad hoc. The sample consisted of 114 health professionals between the ages of 22 and 66 ( $M=38.82$ ,  $SD=7.30$ ) from the Federal Capital and Greater Buenos Aires, of which 79.8% ( $n=91$ ) was female and 20.2% male ( $n=23$ ). As a result, a positive correlation was found between job satisfaction, professional competence and extrinsic characteristics by status with Perceived Stress. On the other hand, an inverse correlation was found between work-related stress and Perceived Stress. This coincides with what was stated by Torres Rufino (2021) who states that the greater the Stress, the greater the Job Satisfaction, explaining that Stress is activated at times when people feel threatened and serves to protect them, but it is not a disease.

**Keywords:** Job Satisfaction, Perceived Stress, doctors, nurses, COVID-19.

## **Introducción**

### **Covid-19**

En diciembre del 2019, se descubrieron los primeros casos de neumonía de origen desconocidos en Wuhan. Se cree que este virus apareció en el mercado de Huanan, en Wuhan, la capital de la provincia de Hubei (la región central de la República Popular China) en el cual se comercializaban diferentes tipos de animales que podrían ser vivos o muertos además de exóticos, para el consumo de los ciudadanos. El patógeno fue identificado como un nuevo coronavirus y se lo denominó coronavirus de síndrome respiratorio agudo severo (SARS-COV-2), que afectaban a pacientes que posteriormente fallecían. La enfermedad por Coronavirus 2019 (Covid-19) se expandió por China y rápidamente a un número creciente de países con un número de víctimas mortales en escalamiento. La Organización Mundial de la Salud (2020) declaró pandemia el nuevo brote de coronavirus COVID-19, el día 11 de marzo de 2020. La caracterización de la pandemia significó que la epidemia se había extendido por varios países, continentes o todo el mundo, y que afectaba a un gran número de personas.

Los síntomas de la enfermedad eran fiebre, seguido de tos seca, cansancio, dolor muscular, luego de una semana de dificultad para respirar, algunos pacientes necesitaban internación hospitalaria y en el peor de los casos el post fallecimiento (BBC, 2020).

El primer caso llegaba al país, el día 3 de marzo, por un viajero argentino procedente de Milán, Italia. El primer fallecimiento por COVID-19 en Argentina y en América Latina, se produjo el 7 de marzo. Se trataba de una persona con enfermedades preexistentes que había viajado a Francia y estaba internada en el Hospital General de Agudos Dr. Cosme Argerich de la Ciudad de Buenos Aires (Infobae, 2020).

En la Argentina el día viernes 20 de marzo del año 2020 se anunciaba una medida excepcional, a través del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU), el aislamiento preventivo, social y obligatorio a nivel nacional (Boletín Oficial de la República Argentina, 2020).

Por otro lado, la Argentina al ser un país federal, las decisiones y la forma de afrontar la lucha contra la pandemia la toma cada provincia y la Ciudad de Buenos Aires, sin dañar las facultades propias y concurrentes del gobierno nacional. En respuesta a la epidemia, Argentina, como la mayoría de los países del mundo, ha adoptado una serie de medidas sanitarias, económicas y sociales, que han sido acordadas entre el gobierno nacional y todas las provincias, en cooperación con la ciudad de Buenos Aires (Malavonta y Pulvirenti, 2020).

Debido a la alta adherencia a esta medida, efectiva en reducir la propagación y el impacto de la pandemia por COVID-19, se instalaron: centros de salud, salas de internación de terapia intensiva, construcciones modulares en las afueras de los hospitales públicos para la atención de los pacientes con síntomas y diferentes centros de tests en la Capital Federal y Gran Buenos Aires donde se encuentra la mayor cantidad de la población del país (Ministerio de Obras Públicas, 2022).

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en diferentes áreas, donde el ser humano se desarrolla sobre todo en el área laboral, donde pasa su mayor parte del tiempo. Varios autores la han definido a lo largo de la historia, uno de ellos es Locke (1976) la cual propone que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo en consecuencia a las experiencias laborales del individuo. Wright y Davis (2003) argumentan que la satisfacción laboral representa la interacción entre los empleados y su entorno laboral en el que buscan congruencia entre lo que quieren de su trabajo y lo que sienten. Próximo a la actualidad, Hanae Zafra Tanaka et al. (2020)

encontraron que los enfermeros poseen mayores niveles de Satisfacción Laboral que los médicos. La pandemia provocada por el Covid 19 ha puesto de manifiesto la capacidad y resistencia de los sistemas de salud de la mayoría de los países, así como su preparación y respuesta ante emergencias sanitarias. La rápida expansión de los contagios e infecciones asociados a este tipo de coronavirus enfatiza la urgente necesidad de contar con profesionales de la salud sólidos, estables y bien remunerados (East et al., 2020).

Por otro lado, también en contexto pandemia se encontró una investigación realizada por Franco (2020) la cual se propuso estudiar el entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Ríos, Argentina. Concluyendo que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno que se encuentra condicionado a factores extrínsecos, que están vinculados con el entorno laboral e intrínsecos que afecta no solo el desempeño laboral sino también la calidad de los servicios prestados. Además, encontró que el personal con más edad y mayor antigüedad no siente que el trabajo sea monótono ya que practican cuidados más abarcativos y se preocupan por el estado de ánimo de sus colegas. Por el contrario, aquellos más jóvenes se ven más afectados por la rutina, se estresan más y se enfocan puntualmente en la asistencia.

Al año siguiente Rodríguez-Matiategui d' Ornellas (2021) se propuso exponer la relación entre control en el trabajo y la satisfacción laboral en el personal de la salud en Lima, Perú. Los resultados indicaron que la relación entre ambas variables es mayormente positiva y estadísticamente significativa. El promover control en el trabajo contribuye a incentivar la autonomía en los trabajadores y la responsabilidad de asumir sus propias decisiones. En otro estudio realizado por Achá Sabogal (2022) se propuso analizar la Satisfacción laboral antes y durante la crisis sanitaria del Covid-19 en Lima, Perú. Como conclusión se encontró que aún no

se puede afirmar con certeza si el estado de emergencia sanitaria afectaría la satisfacción laboral del personal de salud.

Otra investigación, realizado por Delgado Osoreo (2021) estudio el Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del Covid 19 en un hospital de Lima-Perú llegando a la conclusión que existe una correlación positiva y significativa baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En otro trabajo realizado por Torres Rufino (2021) estudió el Estrés y Satisfacción Laboral en trabajadoras de una Clínica Geriátrica de San Isidro, Lima. Obteniendo como resultado la existencia de una relación positiva significativamente moderada entre el estrés y la satisfacción laboral, del mismo modo se estableció la existencia de correlación positiva débil entre el estrés y los factores de la satisfacción laboral.

### **Estrés Percibido**

Como base conceptual teórica de la presente investigación, se utilizará la definición de Estrés Percibido que se define y operativiza en concordancia con los postulados del Modelo Transaccional del Estrés (Lazarus & Folkman, 1984). Se conceptualiza al Estrés partiendo de la base de que los estímulos del entorno no son en sí mismos estresantes, sino que desencadenan una respuesta de Estrés según la persona que los percibe. Por lo tanto, una misma situación no genera la misma reacción en todos los individuos, pues no le otorgan el mismo significado a lo que sucede (Straub, 2012). Según Cohen et al. (1983) el Estrés Percibido puede ser considerado como una variable de resultado que mide el nivel de Estrés experimentado en función como un evento estresor, procesos de afrontamiento, factores de personalidad, etc. Remor (2006), por su parte, plantea que el nivel de Estrés Percibido correspondería al grado en el que una persona considera que su vida es impredecible, incontrolable o agotadora.

En una investigación realizada por Moncada Rodriguez et al. (2021) estudiaron El Estrés Laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por Covid-19 en Guayaquil, Ecuador. Concluyeron que ambos tipos de profesionales presentan niveles elevados de estrés laboral, siendo los médicos quienes obtienen las puntuaciones más altas y personas mayores a 30 años. Otro estudio realizado por Cozzo y Reich (2015) estudiaron el Estrés Percibido y calidad de vida relacionada con la salud personal sanitario asistencial en Uruguay. Concluyeron que hay un nivel general de Estrés Percibido moderado, sin reflejarse diferencias ni relaciones en función de las variables sociodemográficas y laborales. Es así que en este estudio no se ha podido identificar un grupo de mayor vulnerabilidad, ni factores de riesgo o protección al Estrés.

En el corriente año, López Posadas et al. (2022) estudiaron El Estrés percibido y resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19 en Bogotá, Colombia. El resultado fue que la resiliencia influye de manera directa sobre el nivel de estrés percibido, debido a que brinda una capacidad de afrontamiento, perspectiva y adaptación mayor, controlando los componentes que pueden alterar las esperas psicológicas, emocionales y energéticas del personal de enfermería. Por último, en otra investigación realizada por Pedroso y Murguía Izquierdo (2020) se propusieron analizar Los Síntomas de Ansiedad y Depresión en Personal de Salud que trabaja con enfermos del COVID-19 en Cuba. Hallaron la presencia de síntomas asociados a la depresión y ansiedad, sus principales preocupaciones y el tiempo de trabajo continuo para evitar la aparición de síntomas psicológicos.

## **El presente estudio**

El objetivo general de este estudio ha sido analizar la relación entre satisfacción laboral y el estrés percibido de los médicos y enfermeros de la Clínica Zabala en contexto COVID-19 ubicada en Buenos Aires, Capital Federal, Argentina.

El interés de este trabajo es contribuir a la mejora de la calidad asistencial, de médicos y enfermeros que desarrollan su trabajo en esta institución, funcionando como sustento para profesionales de la psicología que el día de mañana atienda a este tipo de población teniendo una consciencia de los niveles de estrés, los grados de satisfacción laboral y visibilizar las problemáticas planteadas con el fin de brindar herramientas para la futura inserción laboral.

Dentro de las intervenciones que se podrían realizar, está la creación de diferentes talleres para disminuir los niveles de estrés, para implementar la atención primaria en salud y así forjar una prevención de posibles ausencias por licencias psiquiátricas. También permite, aportar información sobre un tema transcendental que atañe a todos y logre una comprensión sobre la satisfacción laboral y el estrés en los médicos y los enfermeros a nivel nacional ante situaciones cotidianas estresantes. Concientizar a la sociedad en general sobre trastornos en salud mental que genera la actividad laboral sanitaria en relación con el tipo de trabajo que ejercen.

Se espera hallar una correlación positiva entre Estrés Percibido y Satisfacción por el trabajo entendiendo que a mayor Estrés Percibido mayor Satisfacción por el trabajo. Así mismo, se espera que los enfermeros tengan mayores niveles de Estrés Percibido y menor Satisfacción por el trabajo que los médicos. Por otro lado, se espera encontrar que a mayor Edad y mayor Antigüedad los niveles de Estrés Percibido sean menores y mayores los de Satisfacción por el

trabajo. Por último, se entiende que las mujeres tendrán mayores niveles de Estrés Percibido y menor Satisfacción por el trabajo que los hombres.

## **Método**

### **Diseño**

El presente trabajo es una investigación no experimental, posee un alcance correlacional porque pretender indagar las relaciones significativas entre las variables, utiliza una metodología cuantitativa, de corte transversal. Los instrumentos fueron aplicados en un momento y ambiente determinado (Hernández-Sampieri et al., 2014).

### **Participantes**

Se tomó una muestra no probabilística; es decir, cuando no es posible el diseño probabilístico (de la población se extrae cada unidad que la integra con una probabilidad conocida, y distinta a cero), o a priori se sabe que no podrá realizarse, se recurre a las muestras no probabilísticas (Corbetta, 2007). Según muestreo subjetivo por decisión razonada: las unidades de la muestra se eligen en función de algunas de sus características, el proceso de elección se realiza aplicando criterios racionales, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007). La muestra estuvo conformada por 114 profesionales de la salud, hombres (23) y mujeres (91), que se encuentran trabajando en Caba, Buenos Aires y Gran Buenos Aires, con una edad media de 37,82 años ( $Ds=7,30$ ,  $Min=22$ ,  $Max=66$ ). Como criterio de exclusión se tuvo en cuenta que no se encuentren bajo tratamiento con profesionales de salud mental.

## **Instrumentos**

### ***Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc.***

Se indagó género, edad, profesión, lugar de trabajo, cantidad de trabajos, cantidad de horas trabajadas semanalmente, cantidad de años que trabaja profesionalmente, y si se encuentra bajo tratamiento con profesionales de salud mental.

### ***Escala Estrés Percibido [EPP-14] de Cohen et al. (1983); adaptación española: González y Landero (2007).***

Sirve para evaluar el estrés y está diseñada para medir el grado en que las situaciones de vida son percibidas como estresantes. Está compuesta por 14 ítems con un formato de respuesta tipo Likert con 5 puntos oscilan desde 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (de vez en cuando), 3 (a menudo), 4 (muy a menudo). La escala puntúa de 0 a 56. Las puntuaciones superiores indican un mayor estrés percibido. El coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.82 a 0.85. Los ítems que se puntúan en sentido inverso son: 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13.

### ***Escala de Satisfacción Laboral Aranaz y Mira (1988); adaptación española: Manrique-Abril et al. (2018).***

El cuestionario consta de 26 ítems medidos en una escala tipo Likert que va de 1 a 5 según el grado de acuerdo. Agrupados en 9 factores que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral: a) satisfacción por el trabajo: es el grado de satisfacción que tiene por su trabajo b) tensión relacionada con el trabajo: es el grado de presión que tiene el empleador con su trabajo c) competencia profesional: que tan competitivo puede ser profesionalmente d) presión en el trabajo: que exigencias tiene en su trabajo e) promoción profesional: a que puede escalar profesionalmente f) relación interpersonal con los

superiores: cual es el tipo de relación interpersonal que puede tener con sus superiores i) relación interpersonal con los compañeros: tipo de relación interpersonal con sus pares, colegas. h) características extrínsecas de estatus: aspectos exteriorizables para pertenecer al grupo de trabajo i) monotonía laboral: como se encuentra la persona con la rutina laboral.

El alfa de Cronbach de los factores osciló entre .70 y .90. Las puntuaciones superiores indican mayor satisfacción laboral.

## **Procedimiento**

Para la recolección de datos se realizó un Google Form® que contenía los instrumentos anteriormente desarrollados y un consentimiento informado sobre los fines de la investigación, el anonimato y la confidencialidad de los datos. El acceso a los participantes fue a través de diferentes redes sociales. Luego de aceptar participar, se presentaron los cuestionarios en el mismo orden para todos los participantes, garantizando el control por equipación. El tiempo necesario para complementarlos fue de 10 minutos aproximadamente.

## **Análisis de datos**

El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS 25.0. Se utilizó Rho de Spearman para comprobar correlaciones significativas entre las variables. Mientras que para el análisis de las variables sociodemográficas se realizó con las pruebas de U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis para analizar la existencia de diferencias significativas. La elección de los estadísticos se basó en la distribución no normal de las variables ( $p < .05$ ).

## Resultados

### Caracterización de la muestra

**Tabla 1**

*Caracterización de la muestra*

| Variables                  |                  | N  | Porcentaje |
|----------------------------|------------------|----|------------|
| Género                     | Mujer            | 91 | 79.8       |
|                            | Hombre           | 23 | 20.2       |
| Profesión                  | Médico           | 51 | 44.7       |
|                            | Enfermero        | 63 | 55,3       |
| Lugar de trabajo           | Hospital         | 18 | 15.8       |
|                            | Clínica          | 52 | 45.6       |
|                            | Ambos            | 44 | 38.6       |
| Cantidad de trabajos       | 1                | 41 | 36         |
|                            | 2                | 47 | 41.2       |
|                            | 3                | 15 | 13.2       |
|                            | 4                | 7  | 6.1        |
|                            | 5                | 3  | 2.6        |
|                            | 6                | 1  | 0.9        |
| Horas de trabajo semanales | Entre 12 y 30 hs | 20 | 17.5       |
|                            | Entre 31 y 48 hs | 55 | 48.3       |
|                            | Entre 49 y 68 hs | 40 | 51.7       |
| Antigüedad                 | 1 a 5 años       | 26 | 22.8       |
|                            | 6 a 15 años      | 66 | 57.9       |
|                            | 16 a 40 años     | 22 | 19.3       |

Nota: N=114

La muestra está conformada por el 44,7% médicos y 55,3% enfermeros, de los cuales el 15,8% trabaja en hospital, 45,6% clínica y el 38,6% en ambos lugares. El 36% tiene un solo trabajo, el 41,2% tiene dos, el 13, 2% tienen tres, el 6,1% tiene cuatro y en menor valor cinco o seis desde 2,6% a 0,9%. Respecto a la cantidad de horas trabajadas semanalmente 20 de ellos trabaja entre 12 y 30 horas semanales, quienes trabajan entre 31 y 48 horas son 55 profesionales y los que más horas trabajan entre 49 y 68 son 39. En torno a la cantidad de años trabajados profesionalmente 1 a 5 años son 26, de 6 a 15 años son 66 profesionales, de 16 a 40 años son 22. Por último, el 79,8% son mujeres (91) y 20, 2% son hombres (23), con edades entre 22 y 66 años.

### Caracterización de las variables

**Tabla 2**

*Descripción de Estrés Percibido y Satisfacción laboral*

|                                        | Media | Desvio tipico | Mínimo | Máximo |
|----------------------------------------|-------|---------------|--------|--------|
| Estrés Percibido                       | 43.62 | 8.13          | 22     | 58     |
| Satisfacción por el trabajo            | 14.26 | 2.75          | 7.00   | 20     |
| Tensión relacionada con el trabajo     | 15.63 | 2.58          | 10.00  | 22     |
| Competencia profesional                | 4.26  | 2.00          | 2.00   | 10     |
| Presión en el trabajo                  | 11.92 | 2.50          | 6.00   | 20     |
| Promoción profesional                  | 7.28  | 2.78          | 3.00   | 15     |
| R.I con los superiores                 | 5.17  | 1.77          | 2.00   | 10     |
| R.I con los compañeros                 | 6.28  | 1.61          | 3.00   | 10     |
| Características extrínsecas de estatus | 5.98  | 2.21          | 2.00   | 10     |
| Monotonía laboral                      | 4.69  | 1.81          | 2.00   | 10.    |

Nota: N=114; R.I: Relación Interpersonal.

Como se observa en la Tabla 2, la mayoría de los médicos y enfermeros manifiesta que muy a menudo esta estresado.

Se pueden observar niveles altos Estrés Percibido, Satisfacción por el trabajo, Relación interpersonal con los compañeros. Asimismo, la Tensión relacionada con el trabajo, Presión en el trabajo, Promoción profesional, Relación interpersonal con los superiores y Características extrínsecas evidenciaron niveles intermedios. Por último, se pueden observar niveles bajos en cuanto a Competencia profesional y Monotonía Laboral.

### Cruce de variables

### Análisis de Correlación

**Tabla 3**

*Asociación entre variables*

|                               | 1     | 2     | 3     | 4     | 5    | 6     | 7    | 8     | 9     | 10   | 11    | 12    | 13  | 14 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-----|----|
| 1.Estrés Percibido            | .     |       |       |       |      |       |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 2.Satisfacción por el trabajo | .35** | .     |       |       |      |       |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 3.Tensión con el trabajo      | -.19* | -.02  | .     |       |      |       |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 4.Competencia profesional     | .38** | .21*  | -.16  | .     |      |       |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 5.Presión en el trabajo       | .16   | .19*  | .26** | -.09  | .    |       |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 6.Promoción profesional       | .11   | .41** | -.02  | .37** | .04  | .     |      |       |       |      |       |       |     |    |
| 7.R.I con los superiores      | -.10  | -.19* | -.06  | -.02  | -.05 | .00   | .    |       |       |      |       |       |     |    |
| 8.R.I con los compañeros      | .15   | .34** | .08   | .08   | .05  | .10   | .06  | .     |       |      |       |       |     |    |
| 9.C. extrínsecas de estatus   | .41** | .49** | -.02  | .36** | .10  | .29** | -.07 | .37** | .     |      |       |       |     |    |
| 10.Monotonía laboral          | -.10  | .07   | .22*  | .04   | .05  | .07   | .04  | -.05  | -.21* | .    |       |       |     |    |
| 11.Edad                       | .06   | .21*  | .15   | .06   | .09  | .23*  | -.03 | .08   | .11   | -.05 | .     |       |     |    |
| 12.Hs semanales de trabajo    | -.06  | .17   | .14   | .11   | -.09 | .01   | -.06 | -.03  | .08   | .01  | .06   | .     |     |    |
| 13.Cantidad de trabajos       | .10   | .26** | -.03  | .23*  | -.02 | .00   | -.11 | -.04  | .25** | -.01 | .07   | .45** | .   |    |
| 14.Antigüedad                 | .18   | .21*  | .10   | .15   | -.02 | .22*  | .07  | .07   | .06   | -.05 | .66** | .04   | .02 | .  |

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). \*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral), R.I: Relación interpersonal; C: Características; Hs: Horas.

Se encontro una relación estadísticamente significativa y positiva entre Estrés Percibido con Satisfacción por el trabajo, Competencia profesional y Características extrínsecas de estatus, en todas ellas la fuerza del vinculo fue moderada. Por el contrario, se haya una correlación significativa y negativa entre Estrés Percibido y Tension relacionada con el trabajo siendo su fuerza del vinculo bajo.

En torno a la variable Edad se encontró una relación estadísticamente significativa y positiva entre Satisfacción por el trabajo y Promoción profesional con Edad, por lo que se entiende que a mayor edad mayor satisfacción. Respecto a Horas Trabajadas no se hallaron correlaciones significativas. En tercer lugar, se halló una correlación positiva entre cantidad de trabajos con Satisfacción por el trabajo, Competencia profesional y Características extrínsecas de estatus. Por lo que se entiende que a mayor cantidad de trabajos mayor Satisfacción por el trabajo, mayor Competencia profesional y mayor Características extrínsecas de estatus. Por último, se encontraron relaciones estadísticamente significativas y positivas entre Satisfacción por el trabajo y Promoción Profesional con Antigüedad. Por lo que, a mayor Antigüedad mayor Satisfacción.

**Tabla 4**

*Diferencias entre hombres y mujeres en Estrés Percibido y Satisfacción Laboral.*

|                                    | Sexo   | Rango Promedio | <i>p</i> |
|------------------------------------|--------|----------------|----------|
| Estrés Percibido                   | Mujer  | 59,58          | ,182     |
|                                    | Hombre | 49,28          |          |
| Satisfacción por el trabajo        | Mujer  | 56,32          | ,445     |
|                                    | Hombre | 62,17          |          |
| Tensión relacionada con el trabajo | Mujer  | 59,58          | ,178     |
|                                    | Hombre | 49,26          |          |
| Competencia profesional            | Mujer  | 57,14          | ,816     |

|                                        |        |       |      |
|----------------------------------------|--------|-------|------|
|                                        | Hombre | 58,91 |      |
| Presión en el trabajo                  | Mujer  | 59,65 | ,164 |
|                                        | Hombre | 49,00 |      |
| Promoción profesional                  | Mujer  | 56,34 | ,454 |
|                                        | Hombre | 62,09 |      |
| R.I con los superiores                 | Mujer  | 57,68 | ,906 |
|                                        | Hombre | 56,78 |      |
| R.I con los compañeros                 | Mujer  | 57,60 | ,948 |
|                                        | Hombre | 57,11 |      |
| Características extrínsecas de estatus | Mujer  | 57,41 | ,952 |
|                                        | Hombre | 57,87 |      |
| Monotonía laboral                      | Mujer  | 56,55 | ,536 |
|                                        | Hombre | 61,26 |      |

*Nota:* Prueba utilizada: U de Mann- Whitney; R.I: Relación interpersonal.

No se hallaron diferencias significativas en Estrés Percibido y Satisfacción Laboral en función de la variable sociodemográfica Sexo.

**Tabla 5**

*Diferencias entre médicos y enfermeros en Estrés Percibido y Satisfacción Laboral.*

|                                    | Profesión | Rango Promedio | <i>p</i>    |
|------------------------------------|-----------|----------------|-------------|
| Estrés Percibido                   | Médico    | 62,21          | ,171        |
|                                    | Enfermero | 53,69          |             |
| Satisfacción por el trabajo        | Médico    | 69,61          | <b>,000</b> |
|                                    | Enfermero | 47,70          |             |
| Tensión relacionada con el trabajo | Médico    | 56,14          | ,690        |
|                                    | Enfermero | 58,60          |             |
| Competencia profesional            | Médico    | 63,92          | ,058        |
|                                    | Enfermero | 52,30          |             |
| Presión en el trabajo              | Médico    | 58,57          | ,754        |
|                                    | Enfermero | 56,63          |             |

|                                        |           |       |             |
|----------------------------------------|-----------|-------|-------------|
| Promoción profesional                  | Médico    | 59,29 | ,600        |
|                                        | Enfermero | 56,05 |             |
| R.I con los superiores                 | Médico    | 52,24 | ,120        |
|                                        | Enfermero | 61,76 |             |
| R.I con los compañeros                 | Médico    | 56,88 | ,854        |
|                                        | Enfermero | 58,00 |             |
| Características extrínsecas de estatus | Médico    | 66,89 | <b>,006</b> |
|                                        | Enfermero | 49,90 |             |
| Monotonía laboral                      | Médico    | 54,20 | ,331        |
|                                        | Enfermero | 60,17 |             |

*Nota:* Prueba utilizada: U de Mann- Whitney; R.I: Relación interpersonal.

Se halló una diferencia estadísticamente significativa en Satisfacción por el trabajo y Características extrínsecas de estatus siendo los médicos quienes puntúan más alto.

**Tabla 6**

*Diferencias entre Lugar de trabajo en Estrés Percibido y Satisfacción Laboral.*

|                                    | Lugar de trabajo | Rango Promedio | <i>p</i> |
|------------------------------------|------------------|----------------|----------|
| Estrés Percibido                   | Hospital         | 48,81          | ,276     |
|                                    | Clínica          | 62,38          |          |
|                                    | Ambos            | 55,30          |          |
| Satisfacción por el trabajo        | Hospital         | 60,28          | ,090     |
|                                    | Clínica          | 50,33          |          |
|                                    | Ambos            | 64,84          |          |
| Tensión relacionada con el trabajo | Hospital         | 58,19          | ,580     |
|                                    | Clínica          | 60,57          |          |
|                                    | Ambos            | 53,59          |          |
| Competencia profesional            | Hospital         | 63,31          | ,678     |
|                                    | Clínica          | 55,46          |          |
|                                    | Ambos            | 57,53          |          |
| Presión en el trabajo              | Hospital         | 48,92          | ,237     |

|                                        |          |       |             |
|----------------------------------------|----------|-------|-------------|
|                                        | Clínica  | 62,77 |             |
|                                        | Ambos    | 54,78 |             |
| Promoción profesional                  | Hospital | 90,39 | <b>,000</b> |
|                                        | Clínica  | 48,78 |             |
|                                        | Ambos    | 54,35 |             |
| R.I con los superiores                 | Hospital | 66,17 | <b>,006</b> |
|                                        | Clínica  | 64,96 |             |
|                                        | Ambos    | 45,14 |             |
| R.I con los compañeros                 | Hospital | 57,50 | ,291        |
|                                        | Clínica  | 62,26 |             |
|                                        | Ambos    | 51,88 |             |
| Características extrínsecas de estatus | Hospital | 51,25 | ,524        |
|                                        | Clínica  | 60,87 |             |
|                                        | Ambos    | 56,08 |             |
| Monotonía laboral                      | Hospital | 61,53 | ,499        |
|                                        | Clínica  | 59,90 |             |
|                                        | Ambos    | 53,01 |             |

---

*Prueba utilizada:* H de Kruskal Wallis; R.I: Relación Interpersonal.

Se halló una diferencia estadísticamente significativa en Promoción profesional y Relación interpersonal con los superiores siendo los que trabajan en hospital quienes puntúan más alto.

### **Discusión**

El objetivo general de este estudio ha sido analizar la relación entre Satisfacción por el trabajo y el Estrés Percibido de los médicos y enfermeros de la Clínica Zabala en contexto COVID-19 ubicada en Buenos Aires, Capital Federal, Argentina. Como primera hipótesis se esperó obtener una correlación positiva en la cual sean mayores los niveles de Estrés Percibido y mayores los niveles de Satisfacción por el trabajo, la cual se confirma parcialmente ya que se

encontró como resultado una correlación positiva entre satisfacción por el trabajo y competencia profesional con Estrés Percibido. Por otro lado, se halló una correlación inversa entre tensión relacionada con el trabajo y Estrés Percibido. Esto coincide con lo planteado por Torres Rufino (2021) quien plantea que a mayor Estrés mayor Satisfacción por el trabajo, explicando que el Estrés se activa en los momentos que las personas se sienten amenazadas y sirve para resguardarlos, pero no es un padecimiento. Además, expone que los trabajadores enfrentan las situaciones de distinta forma, de acuerdo a diferentes factores como la cultura.

Así mismo se podría explicar la correlación positiva entre competencia profesional y Estrés Percibido teniendo en cuenta que los trabajadores de la salud tienen la capacidad de creer que tiene más preparación profesional que sus pares.

Respecto a la segunda hipótesis, la cual plantea que los enfermeros tenían menores niveles de Estrés Percibido y mayores niveles de Satisfacción por el trabajo que los médicos, esta se vio confirmada parcialmente. Los resultados arrojaron una diferencia estadísticamente significativa en la cual los médicos tienen mayores niveles de satisfacción por el trabajo y características extrínsecas de status que los enfermeros. Esto difiere de lo planteado por Hanae Zafra Tanaka et al. (2020) quienes exponen que los enfermeros poseen mayores niveles de Satisfacción Laboral que los médicos. Sin embargo, esta diferencia podría adjudicarse a la remuneración percibida, siendo los médicos quienes perciben salarios mayores que los enfermeros Bustos et al (2013).

En relación a la tercera hipótesis la cual planteaba que a mayor Edad y mayor Antigüedad menor Estrés Percibido y mayor Satisfacción por el trabajo. Esta se confirma parcialmente ya que en los resultados se encontró una correlación estadísticamente significativa y positiva entre Edad y Antigüedad con satisfacción por el trabajo y promoción profesional. Este resultado

concuerta con lo planteado por Franco (2020) quien expone que el personal con más edad y mayor antigüedad no siente que el trabajo sea monótono ya que practican cuidados más abarcativos y se preocupan por el estado de ánimo de sus colegas. Por el contrario, aquellos más jóvenes se ven más afectados por la rutina, se estresan más y se enfocan puntualmente en la asistencia.

En torno a la última hipótesis la cual sostenía que las mujeres tenían mayores niveles de Estrés Percibido y menores niveles de Satisfacción por el trabajo que los hombres. Esta hipótesis se rechazó debido a que los resultados no arrojaron una diferencia estadísticamente significativa. Esto podría deberse a que la muestra no está conformada por grupos equitativos de hombres y mujeres.

Es importante destacar que la presente investigación cuenta con determinadas limitaciones como la naturaleza no probabilística de la muestra, por lo que los resultados son de difícil generalización. Otras de las limitaciones son el tamaño de la muestra de participantes ya que ha sido pequeña, y la diferencia del número en la comparación de grupos, tanto entre hombres y mujeres, como entre médicos y enfermeros y el lugar de trabajo. También harían falta más estudios que evalúen la validez y la confiabilidad del instrumento de Satisfacción Laboral ampliado.

Para finalizar se recomienda para futuras investigaciones ahondar en la relación entre Estrés Percibido y Satisfacción por el trabajo comparando entre médicos y enfermeros en distintos contextos geográficos.

## Referencias bibliográficas

- Achá Sabogal, A. (2022). *Satisfacción laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud*.
- BBC NEWS MUNDO (2020). *Coronavirus: cuáles son los principales síntomas de covid-19 y cómo puedes protegerte*. Redacción BBC News Mundo.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-52300962>.
- Bustos, K., Castro, E., Ceballos, M., Londoño, L., Peña, C., Pérez, Y., ... & Arias, D. (2015). Comportamiento salarial de las profesiones en salud, Huila. 2013. *RFS Revista Facultad de Salud*, 7(2), 41-46.
- Campo, A., Bustos, G., & Romero, A. (2009). Consistencia interna y dimensionalidad de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10 y EEP-14) en una muestra de universitarias de Bogotá, Colombia. *Aquichan*, 9(3), 271-280.
- Cohen, S., Kamarck, T. & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 24, 385-96. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cozzo, M & Reich, G. (2015). *Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial* [Internet]. Redalyc.org.
- Delgado Osores, J. H. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los enfermeros en el contexto del COVID-19 en un hospital de Lima-Perú, 2021*.
- East, S., Laurence, T., & López Mourelo, E. (2020). *COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

- Franco, C. M. (2021). *Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Ríos. Enero-Abril, 2020* (Master's thesis).
- Hanae Zafra Tanaka, J. H., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e1414.
- Infobae (2020). *Primera muerte por coronavirus en Argentina: era un hombre que había viajado a Francia y estaba internado en el Argerich*. Infobae  
<https://www.infobae.com/sociedad/2020/04/14/primera-muerte-por-coronavirus-en-argentina-era-un-hombre-que-habia-viajado-a-francia-y-estaba-internado-en-el-argerich/>.
- Remor, E. (2006). Psychometric properties of a European Spanish version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish journal of psychology*, 9(1), 86-93.  
<https://doi.org/10.1017/S1138741600006004>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer
- Locke, E. A (1976). "The nature and consequences of job satisfaction" en M.D. Dunnette (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 1297-1349. Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Co.
- Lopez Posadas, J. R., Avila, S. G. G., Contreras, E. C., Mendoza, J. S., Hernández, M. E. C., Cabrera, Z. Y. G., ... & Rojas, I. Z. (2022). Estrés percibido y resiliencia en el personal de enfermería durante la pandemia por Covid-19: Estresse percebido e resiliência na equipe

- de enfermagem durante a pandemia de Covid-19. *STUDIES IN HEALTH SCIENCES*, 3(2), 953-974.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). *El federalismo y el municipalismo en tiempos de pandemia*. Ministerio de Justicia y Derechos Humano.  
<http://www.saij.gob.ar/victor-malavolta-federalismo-municipalismo-tiempos-pandemia-dacf200078-2020-04-28/123456789-0abc-defg8700-02fcanirtcod?&>
- Ministerio de Obras Públicas (2020). *Red Federal de Infraestructura Sanitaria*. Ministerio de Obras Públicas. <https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/red-de-emergencia>
- Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>
- Núñez González, E., Estévez Guerra, G. J., Hernández Marrero, P., & Marrero Medina, C. D. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Cepa variante del SARS- COV-2 asociada a visones-Dinamarca-China*. Organización Mundial de la Salud.  
<https://www.who.int/es/emergencies/disease-outbreak-news/item/2020-DON229>.
- Pedroso, R. M., & Izquierdo, E. D. M. (2020). Síntomas de Ansiedad y Depresión en Personal de Salud que Trabaja con Enfermos de COVID-19. *International Journal of Medical and Surgical Sciences*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.32457/ijmss.v8i1.655>

- Presidencia de la Nación Argentina (2020). *Decreto n 297 de 2020 [Poder Ejecutivo] por el cual se establece la medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio*. 19 de marzo 2020. Presidencia de la Nación Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>.
- Straub, R.O. (2012). *Health Psychology. A biopsychosocial Approach*. New York: Worth
- Torres Rufino, A. L. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una Clínica Geriátrica de San Isidro, Lima, 2021*.
- Wright, B.y Davis, B (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Admnistration* 33, 70-90.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0275074002250254>

## **Anexos**

Mi nombre es Ana Laura Skokanovic y me encuentro realizando este estudio para la realización de mi tesis de grado con la finalidad de obtener el título de Licenciada en Psicología en la Universidad Abierta Interamericana.

Por eso, quisiera invitarte a colaborar en esta investigación. La información que brindes es anónima y sus datos no serán difundidos. Los resultados de la misma serán utilizados sólo para fines académicos-científicos. Recordá que no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intentá no omitir ninguna pregunta y responder todo el cuestionario. Esta breve encuesta no te llevará más de 10 minutos y tu participación será de suma importancia.

Muchas gracias.

### **Datos Sociodemográficos**

Género: 1- mujer 2- hombre

Edad: ----- años

Profesión: 1- medico 2- enfermero

Usted trabaja en: 1- clínica 2- hospital 3- ambos

Actualmente cuantos trabajos posee -----

Cantidad de horas trabajadas semanalmente -----

Cuantos años hace que trabaja profesionalmente -----

### Estrés Percibido EEP-14

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que dan cuenta de diferentes situaciones y sus posibles resoluciones. Por favor léalas atentamente y seleccione la opción con la que usted más se identifique. No hay respuestas correctas o incorrectas.

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

|                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.                                               |   |   |   |   |   |
| 2- Obtengo reconocimiento en mi trabajo.                                                    |   |   |   |   |   |
| 3- La relación con mis jefes es muy cordial.                                                |   |   |   |   |   |
| 4- Sé lo que se espera de mí en el trabajo.                                                 |   |   |   |   |   |
| 5-Mi trabajo en la clínica/hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.             |   |   |   |   |   |
| 6- Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.                                       |   |   |   |   |   |
| 7- Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado.                       |   |   |   |   |   |
| 8- Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.                                      |   |   |   |   |   |
| 9- Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.                              |   |   |   |   |   |
| 10-Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.                          |   |   |   |   |   |
| 11-Tengo la sensación de que lo estoy haciendo no vale la pena.                             |   |   |   |   |   |
| 12- Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy afuera de la clínica/hospital. |   |   |   |   |   |
| 13- Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.                                    |   |   |   |   |   |

|                                                                                                        |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 14- Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.                 |  |  |  |  |  |
| 15- Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión.   |  |  |  |  |  |
| 16- Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.                                |  |  |  |  |  |
| 17- Creo que mi trabajo es excesivo.                                                                   |  |  |  |  |  |
| 18- Con frecuencia no tengo resultados suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. |  |  |  |  |  |
| 19- La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.  |  |  |  |  |  |
| 20- La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.                |  |  |  |  |  |
| 21- Tengo posibilidades de promoción profesional.                                                      |  |  |  |  |  |
| 22- Los problemas personales de mis compañeros de mi trabajo me suelen afectar.                        |  |  |  |  |  |
| 23- El sueldo que percibo es adecuado.                                                                 |  |  |  |  |  |
| 24- Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.            |  |  |  |  |  |
| 25- Muy pocas veces tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.                                |  |  |  |  |  |
| 26- Muy pocas veces mi trabajo en la clínica/hospital altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.  |  |  |  |  |  |

### **Satisfacción Laboral**

Las preguntas en este cuestionario hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes.

1= Nunca

2 = Casi nunca

3 = De vez en cuando

4= A menudo

5 = Muy a menudo

|                                                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?                                            |   |   |   |   |   |
| 2- En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida?                                    |   |   |   |   |   |
| 3- En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?                                                                     |   |   |   |   |   |
| 4- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?                                     |   |   |   |   |   |
| 5- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida? |   |   |   |   |   |
| 6- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?                              |   |   |   |   |   |
| 7- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?.                                                                  |   |   |   |   |   |
| 8- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?                                   |   |   |   |   |   |
| 9- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?.                                                       |   |   |   |   |   |
| 10- En el último mes, ¿con que frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?                                                             |   |   |   |   |   |
| 11- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?                   |   |   |   |   |   |

|                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?                       |  |  |  |  |  |
| 13- En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?                          |  |  |  |  |  |
| 14-En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas? |  |  |  |  |  |