

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL

WORK SATISFACTION IN THE NURSING STAFF OF A SECOND LEVEL HOSPITAL

Ana Tila Bautista Perera

Licenciada en Enfermería

División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Jalpa de Méndez, Tabasco, México

anatilabautista01@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9555-2750>

José Juan López-Cocotle

Licenciado en Enfermería con estudios de Maestría en Enfermería

División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Jalpa de Méndez, Tabasco, México

j.juanlopez@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0919-2630>

Mauricio Reyes Lázaro

Licenciado en Enfermería

Hospital Comunitario de Jonuta, Jonuta, Tabasco, México

mauriglesias8@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9138-0026>

María Fernanda Silva Ramos

Licenciada en Enfermería con Especialista en Cuidados Intensivos

Hospital Regional de Alta Especialidad “Dr. Gustavo A. Rovirosa Pérez”, Villahermosa, Tabasco, México

fsilvar.97@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-1460-4633>

Ricardo Rodríguez de los Santos

Licenciado en Enfermería

Oficina Estatal de Investigación AMEENF-Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México

rdgz.97.0316@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9273-8421>

Pedro González-Angulo

Licenciado en Enfermería con estudios de Maestría en Enfermería y Doctorado en Ciencias de Enfermería y en Enfermería Psiquiátrica

División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Jalpa de Méndez, Tabasco, México

pedrogonzalez8203@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6098-1945>

Artículo recibido el 19 de enero de 2023. Aceptado en versión corregida el 14 de agosto de 2023.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN. La satisfacción laboral se considera un indicador clave de la atención de calidad por lo tanto el personal de enfermería debe estar inmerso en un ambiente laboral positivo que impacte en su desarrollo profesional y en la atención que proporciona. **OBJETIVO.** Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. **METODOLOGÍA.** Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal en una muestra de 92 enfermeras(os) de los servicios de hospitalización de un hospital de segundo nivel. Se aplicó una cédula de datos sociodemográficos y laborales y el cuestionario Font-Roja, versión ampliada, se utilizó el programa SPSS versión 24 para el análisis de los datos mediante estadística descriptiva. **RESULTADOS.** La media de edad de los participantes fue de 38,9 años ($DE = 10,2$), respecto al sexo predominó el femenino (77,2%). El 84,8% del personal de enfermería se encuentra satisfecho laboralmente, seguido por el 14,1% como insatisfecho y solo el 1,1% como medianamente satisfecho. Los factores con mayor satisfacción laboral fueron presión en el trabajo ($M= 3,6$, $DE= 0,61$), seguido por relación interpersonal con sus superiores ($M= 3,6$, $DE= 0,82$) y satisfacción por el trabajo ($M= 3,5$, $DE= 0,71$). **CONCLUSIONES.** El personal de enfermería se encuentra satisfecho con su trabajo, pero es importante explorar a profundidad los factores que pueden influir y repercutir en su actividad profesional.

Palabras clave: Atención de enfermería, satisfacción en el trabajo, personal de enfermería en hospital.

ABSTRACT

INTRODUCTION. Because work satisfaction is considered a key indicator of quality care, nurses should be immersed in an environment that positively impacts their professional development and the care they provide. **OBJECTIVE.** To determine the work satisfaction of nursing staff in a second level hospital. **METHODOLOGY.** Quantitative, descriptive and cross-sectional study based on a sample of 92 nurses from the inpatient services of a second level hospital. A sociodemographic and labor data questionnaire, and an extended version of

the Font-Roja questionnaire, were applied, and SPSS version 24 was used for data analysis by means of descriptive statistics. **RESULTS.** The mean age of the participants was 38.9 years ($SD= 10.2$), with female the dominant gender (77.2%). A total of 84.8% of the nursing personnel were satisfied with their work, followed by 14.1% as dissatisfied and only 1.1% as moderately satisfied. The factors related to the highest overall work satisfaction were job pressure ($M= 3.6$, $SD= 0.61$), followed by interpersonal relationship with superiors ($M= 3.6$, $SD= 0.82$) and job satisfaction ($M= 3.5$, $SD= 0.71$). **CONCLUSIONS.** The nursing staff were generally satisfied with their work, but it is important to explore in depth the factors that may have an impact on their professional activity.

Keywords: nursing care, job satisfaction, nursing staff, hospital.

http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202

INTRODUCCIÓN

El grado de satisfacción de los individuos con su trabajo en una organización, impacta en la imagen de esta misma, tanto a grado interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como indicios preocupantes de potenciales deficiencias^(1,2). En la actualidad el sistema mundial de salud está prestando cada vez más atención en la satisfacción laboral del personal de enfermería, ya que se ha identificado a este recurso humano como el eje para que el sistema de salud responda a las futuras condiciones de investigación epidemio-lógica de la población⁽³⁾.

La satisfacción laboral (SL) en la disciplina de enfermería es un indicador que se ve afectado con la rotación de personal, el ausentismo, la intención de dejar el trabajo y el agotamiento laboral⁽⁴⁾. La SL se considera una preocupación mundial debido a su impacto en la seguridad del paciente y la calidad de vida laboral de los cuidadores, es un fenómeno

complejo con diversos factores relacionados con el entorno laboral, la supervisión y la gestión. Sin duda, la consistencia en el trabajo, motivación y productividad laboral son reflejo de una óptima satisfacción laboral con impacto positivo en la calidad y seguridad de la atención de enfermería⁽⁵⁻⁷⁾.

La SL se considera un concepto multidimensional ya que compromete actitudes y emociones del personal, por lo que es importante que los empleados tengan un sentimiento positivo, compromiso, sentido de responsabilidad, pensamiento crítico y planes especiales para adquirir competencia⁽⁸⁾. Desde la perspectiva de la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral es un reflejo del estado emocional positivo que genera la percepción de la experiencia laboral, como la vitalidad, la dedicación y la concentración, estas condiciones restringen el compromiso laboral⁽⁹⁾.

También es un elemento que afecta a todos y es un factor de apoyo que agrega valor, importancia y sentido de progreso personal. Dado que la organización está compuesta por personas que pasan mucho tiempo en el trabajo, se ha determinado que la medición de la satisfacción laboral es fundamental para el desempeño efectivo de los empleados⁽¹⁾.

La satisfacción laboral tiene conocidas interacciones con la calidad de vida del trabajador, la organización y la sociedad. Para un sujeto, laborar significa tener un objetivo, expresarse y sentirse satisfecho de ayudar a la sociedad⁽¹⁰⁾, por otro lado, se demuestran que la satisfacción laboral constituye un óptimo predictor de longevidad, incorporación a la organización, optimización de la calidad de vida de los trabajadores, dentro y fuera del centro de trabajo e influye favorablemente en el ámbito social y familiar⁽¹⁾.

Se ha observado que la satisfacción del personal de enfermería es baja, tanto extrínseca como intrínsecamente y se asocia de manera inversa con la exposición a violencia no física y física. Del mismo modo, la literatura reporta altos niveles de Síndrome de Burnout (SB) y por ende menores niveles de satisfacción laboral⁽⁶⁾.

En México, se ha reportado que el personal de enfermería presenta un alto índice de insatisfacción laboral (83,1%) la cual está relacionada con desmotivación, la remuneración adquirida, salud emocional, conflictos interpersonales y condiciones laborales, se han obtenido también puntajes bajos en la participación del personal de enfermería en asuntos del hospital, estas situaciones son el reflejo de

un personal insatisfecho y por ende afecta la productividad laboral y la calidad del cuidado ofrecido al paciente^(1,9,11). En el estado de Tabasco, un estudio realizado por Carballo et al.⁽¹²⁾ en profesionales de salud adscritos a programas federales reportó que el 76% de los trabajadores manifestaron la existencia de un clima organizacional favorable, con relación a la satisfacción laboral, el 42% evidenció estar de parcial a regularmente satisfechos.

Reconociendo que la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería representa un área de oportunidad para los gestores de recursos en las instituciones de salud y que, además, se considera como un indicador de la calidad de vida laboral, es de vital importancia explorar este variable en estudios de investigación para contar con evidencia que permita la gestión de un ambiente saludable de trabajo que impacte en la mejora de la atención. Por lo tanto, se planteó como objetivo: determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel.

METODOLOGÍA

Estudio de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y de corte transversal⁽¹³⁾. La población de estudio estuvo representada por 261 profesionales de enfermería de todos los turnos de los servicios de urgencias, hospitalización, CEyE (Central de Equipos y Esterilización), quirófano, UCIN (Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales), UTI (Unidad de Terapia Intensiva) y consulta externa de un hospital de segundo nivel con alcance estatal de Tabasco. La muestra se calculó de acuerdo con la fórmula de

poblaciones conocidas, la cual fue de 156 pero debido a la reconversión hospitalaria por la pandemia de COVID-19 solo se logró recuperar una muestra total de 92 mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se incluyó al personal de enfermería que aceptó participar en el estudio y con mínimo un año de antigüedad laboral. Se excluyó al personal que no laboró el día de la recolección de datos o que se encontraba de vacaciones, prestadores de servicio social y estudiantes.

Se utilizó una cédula de datos sociodemográficos con los siguientes rubros: edad, sexo, estado civil y grado académico. Además, 4 preguntas relacionadas con variables laborales: años de experiencia profesional, servicio, situación laboral y turno de trabajo.

Para medir la satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario Font-Roja, versión ampliada, el cual consta de 26 ítems que son valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación de la totalidad del cuestionario desde 26 hasta 130, a mayor puntaje mayor satisfacción laboral. En el Font Roja los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 22 requieren calificarse de forma negativa, este instrumento ha reportado Alfa de Cronbach promedio de 0,76, tanto en su versión original como la ampliada⁽¹⁴⁻¹⁶⁾.

Se agrupa en 9 factores (satisfacción, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación

interpersonal con sus superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral) y la puntuación por obtener en cada factor equivale a la suma simple de los ítems que lo componen, dividida por el número de estos. El punto 3 se toma como un grado medio de satisfacción. La satisfacción global o total de cada participante se obtiene a partir de la suma de puntuaciones de los 26 ítems y de acuerdo con la siguiente escala: satisfecho, de 79 a 130 puntos; medianamente satisfecho, 78 puntos e insatisfecho, de 26 a 77 puntos⁽¹⁴⁻¹⁶⁾.

Para la recolección de datos se solicitó por escrito a las autoridades de la institución el permiso correspondiente, se abordó a los jefes de piso y de servicio para informales sobre el estudio, posteriormente se invitó a participar al personal de enfermería y se explicaron los objetivos, beneficios y riesgos de su participación, se enfatizó en la participación voluntaria. Durante la aplicación del instrumento se contó con el consentimiento informado para asegurar la autorización y participación en la investigación, se hizo énfasis en la confidencialidad de los datos. La aplicación del instrumento fue en un horario que no interfirió en sus actividades laborales y con una duración de 15 a 20 minutos, al término se les agradeció por su colaboración.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24 para Windows, para responder a los objetivos planteados se consideró estadística descriptiva a través de

frecuencias, proporciones, medidas de tendencia central y variabilidad. El presente estudio contó con dictamen ético aprobado por la Comisión Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Folio 0907), además de lo estipulado en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud⁽¹⁷⁾ y la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012⁽¹⁸⁾, que establece los criterios para la ejecución de proyectos de

investigación para la salud en seres humanos.

RESULTADOS

De acuerdo con los datos recolectados, la media de edad de los participantes fue de 38,9 ($DE = 10,2$), la edad mínima fue de 22 años y la máxima de 67. Respecto al sexo, predominó el femenino (77,2%). El 52,2% eran casados y el 57,6% cuentan con grado de Licenciatura en Enfermería (Tabla 1).

Tabla 1. Datos sociodemográficos

Variable	Media	DE	Min	Max
Edad	38,9	10,2	22	67
	<i>f</i>		<i>%</i>	
Sexo				
Femenino	71		77,2	
Masculino	21		22,8	
Estado civil				
Soltero	31		33,7	
Casado	48		52,2	
Unión libre	11		12,0	
Otros	2		2,2	
Grado académico				
Auxiliar o técnico	16		17,4	
Licenciatura	53		57,6	
Especialidad	20		21,7	
Maestría	3		3,3	

Nota. Elaboración propia. DE = desviación estándar. f = frecuencia. $%$ = porcentaje. $n= 92$

En la Tabla 2, se puede observar que el personal de enfermería encuestado cuenta con una media de 15,8 años ($DE= 9,9$) de experiencia profesional, es decir, siendo enfermera(o), la media de antigüedad laboral en la institución fue de 13,4 años ($DE= 9,5$). Respecto al servicio, el 33,7% de los participantes se encuentran adscritos al servicio de hospitalización, seguido por el 18,5% en el servicio de ur-

gencias. El turno con mayor predominio fue el matutino (37%) y el de menor frecuencia el nocturno A (1,1%).

La escala de satisfacción laboral mostró que el 84,8% del personal de enfermería encuestado se encuentra satisfecho laboralmente, seguido por el 14,1% como insatisfecho y solo el 1,1% como medianamente satisfecho (Tabla 3). Los factores que puntuaron con mayor

satisfacción laboral fueron *presión en el trabajo* ($M= 3,6$, $DE= 0,61$), seguido por *relación interpersonal con sus superiores* ($M= 3,6$, $DE= 0,82$) y *satisfacción por el trabajo* ($M= 3,5$, $DE= 0,71$). Los de menor satisfacción fueron *características intrínsecas del estatus* ($M= 2,9$, $DE= 0,90$), *tensión relacionada con el trabajo*

($M= 3,1$, $DE= 0,61$) y *relación interpersonal con los compañeros* ($M= 3,2$, $DE= 0,95$). Cabe resaltar que de acuerdo con las instrucciones del instrumento ocho factores se encuentran por arriba del punto medio de satisfacción (Tabla 4).

Tabla 2. Datos laborales.

Variable	Media	DE	Mín	Max
Experiencia profesional	15,8	9,9	1	42
Antigüedad laboral	13,4	9,5	1	35
	<i>f</i>		<i>%</i>	
Servicio				
Urgencias	17		18,5	
Hospitalización	31		33,7	
CEyE	16		17,4	
Quirófano	10		10,9	
UCIN	11		12,0	
UTI	4		4,3	
Consultorio	3		3,3	
Turno				
Matutino	34		37,0	
Vespertino	12		13,0	
Nocturno A	1		1,1	
Nocturno B	14		15,2	
Cubretorno	31		33,7	

Nota. Elaboración propia. DE= desviación estándar. f= frecuencia. %= porcentaje. n = 92

Tabla 3. Satisfacción laboral.

Satisfacción laboral	f	%
Satisfecho	78	84,8
Medianamente satisfecho	1	1,1
Insatisfecho	13	14,1

Nota. Elaboración propia. f= frecuencia. %= porcentaje. n = 92

Tabla 4. Factores de satisfacción laboral.

Factores de satisfacción	Media	DE	Mín	Máx
1. Satisfacción por el trabajo	3,5	0,71	1,5	5
2. Tensión relacionada con el trabajo	3,1	0,61	1,6	4,2
3. Competencia profesional	3,3	0,88	1	5
4. Presión en el trabajo	3,6	0,61	1,7	5
5. Promoción profesional	3,4	0,66	1,3	4,6
6. Relación interpersonal con sus superiores	3,6	0,82	1,5	5
7. Relación interpersonal con los compañeros	3,2	0,95	1	5
8. Características extrínsecas del estatus	2,9	0,90	1	5
9. Monotonía laboral	3,2	0,82	5	5

Nota. Elaboración propia, n= 92.

Satisfacción laboral en el personal de Enfermería de un Hospital de segundo nivel

En la Tabla 5, se presentan las situaciones de satisfacción laboral del personal de enfermería, donde se observa que *En mi trabajo me encuentro muy satisfecho* (M=3,98, DE= 1,10), *Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo* (M=3,87, DE= 1,04) y *Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena* (M= 3,85, DE= 1,13) puntuaron con la mayor satisfacción,

contrario a; *Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo* (M= 2,78, DE= 1,29), *Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca* (M= 2,76, DE= 1,30), *Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño* (M= 2,47, DE= 1,23), las cuales resultaron con la menor satisfacción.

Tabla 5. Situaciones de satisfacción laboral

Situaciones	M	Mdn	DE
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	3,98	4	1,10
Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	3,87	4	1,04
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena	3,85	4	1,13
Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión	3,78	4	,95
Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	3,78	4	1,02
La relación con mis jefes es muy cordial	3,75	4	1,15
Sé lo que se espera de mí en el trabajo	3,73	4	1,14
Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas	3,71	4	1,12
Con frecuencia tengo sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	3,47	4	1,14
La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo	3,47	3	1,09
Tengo poca independencia para organizar mi trabajo	3,40	4	1,04
Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	3,40	3	1,09
Con frecuencia no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro	3,39	3	1,24
Creo que mi trabajo es excesivo	3,36	3	1,07
Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	3,32	3,5	1,14
Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	3,30	3	1,23
Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación	3,30	3	1,19
Obtengo reconocimiento por mi trabajo	3,28	3,5	1,20
Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar	3,21	3	1,30
El sueldo que percibo es adecuado	3,15	3	1,18
La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente	3,12	3	1,23
Tengo muchas posibilidades de promoción profesional	3,11	3,5	1,42
Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado	2,99	3	1,16
Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo	2,78	2	1,29
Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca	2,76	3	1,30
Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño	2,47	2	1,23

Nota. Elaboración propia. M= media. Mdn= mediana. DE= desviación estándar. n= 92

DISCUSIÓN

En este estudio, se identificó que el personal de enfermería encuestado cuenta con una media de edad de 38,9 años ($DE = 10,2$), predominó el femenino y poco más de la mitad de la muestra cuenta con grado de Licenciatura en Enfermería. Respecto a la edad, algunos estudios reportan promedios que oscilan entre los 30 y 40 años^(1,19), respecto al sexo, las mujeres siguen formando gran parte de la población en el personal de enfermería, punto a considerar para estudios futuros de satisfacción laboral en función del sexo^(1,19-23).

Algunos autores^(21,23) han reportado predominio en el nivel técnico o enfermería básica, siendo contrario a lo reportado en este estudio, esto puede deberse a los niveles de categorización profesional o educativos de cada país. La profesionalización de enfermería deber ser una prioridad para mejorar la calidad de vida laboral del personal. Se encontró una media de 15,8 ($DE = 9,9$) años de experiencia profesional y una media de antigüedad laboral en la institución de 13,4 ($DE = 9,5$), Plascencia et al.⁽²³⁾ reportaron una media de antigüedad en la institución de 20 años, García et al.⁽²¹⁾ por su parte, hallaron predominio en el rango de 0 a 5 años de antigüedad en la institución, con estos datos se puede inferir que la antigüedad laboral puede generar sentido de pertenencia y mejorar la satisfacción laboral.

Respecto al servicio hospitalario en el que labora el personal de enfermería, algunos estudios reportan mayor porcentaje de personal en los servicios de

Cuidados Intensivos⁽¹⁹⁾, la satisfacción laboral puede estar condicionada por la dinámica de los servicios hospitalarios debido a la demanda de recursos materiales y humanos, los servicios de mayor complejidad requieren tener condiciones óptimas para el buen desempeño de los profesionales de enfermería.

En este estudio, el turno con mayor predominio fue el matutino y el de menor frecuencia el nocturno A, datos que difieren con lo reportado por Fernández et al.⁽¹⁹⁾ donde reportan mayor porcentaje en el nocturno A y menor en el matutino, el turno laboral del personal de enfermería puede resultar de interés, ya que las actividades en cada uno de ellos son diferentes y esto puede condicionar la satisfacción laboral, este factor puede considerarse en estudios de carácter correlacional.

La escala de satisfacción laboral mostró que gran parte del personal de enfermería encuestado se encuentra satisfecho laboralmente, en la revisión de la literatura se encontró solo un estudio que reporta un rango de muy satisfecho⁽²¹⁾, la mayoría ha dado a conocer que el personal de enfermería se encuentra regularmente satisfecho o insatisfecho laboralmente^(1,19,20,22,23). La satisfacción laboral del personal de enfermería debe ser un tema de interés para los gestores en las instituciones ya que un personal insatisfecho puede ofrecer una atención ineficiente.

Los factores con mayor satisfacción laboral fueron presión en el trabajo, seguido por relación interpersonal

con sus superiores y satisfacción por el trabajo. Los de menor satisfacción fueron característica intrínseca del estatus, tensión relacionada con el trabajo y relación interpersonal con los compañeros, 8 de estos factores evidencian un personal de enfermería satisfecho con su trabajo ya que se encuentra por arriba del punto medio de satisfacción.

CONCLUSIONES

La satisfacción laboral en el personal de enfermería es un tema de interés para los gestores de las instituciones de salud, su importancia radica en la mejora de la calidad de atención ofrecida a los pacientes y con el desarrollo profesional y personal de los proveedores de cuidado. Se determinó que el personal de enfermería se encuentra satisfecho con su trabajo, pero es importante explorar a profundidad el tema ya que existen muchos factores que pueden influir en la satisfacción laboral.

Los factores con mayor satisfacción laboral fueron presión en el trabajo, seguido por relación interpersonal con sus superiores y satisfacción por el trabajo, la cual se ve reflejada en que se encuentran convencidos de que su trabajo vale la pena, en una relación cordial con sus jefes y encontrarse satisfechos con su trabajo. De especial atención resultan los factores con menor satisfacción puesto que el personal no se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe y las relaciones interpersonales con los compañeros, principalmente. Dentro de las limitaciones encontradas para el desarrollo del estudio fue la reconversión hospitalaria por la COVID-19, ya que algunos servicios

tenían acceso restringido y no fue posible el acercamiento con el personal de enfermería. Los hallazgos de este estudio contribuyen a contar con evidencia que permita a las instituciones pugnar por mejores condiciones de trabajo para el personal de enfermería y con ello lograr una atención de calidad.

Como parte de las recomendaciones se pueden mencionar que las instituciones de salud deben considerar la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería; los administrativos de los hospitales deben realizar la gestión de recursos humanos y materiales para un mejor desempeño laboral del personal de enfermería; los sindicatos de trabajadores deben vigilar muy de cerca que se cumplan con las condiciones contractuales durante el ejercicio profesionales de sus agremiados de enfermería; las instituciones educativas deben enfatizar durante la formación profesional de enfermería sobre los elementos para una mejor atención y el personal de enfermería debe contar con la profesionalización suficiente y adecuada para luchar por mejorar condiciones laborales y así lograr una mejor satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pérez-Fonseca, M., González-De la cruz, P., Castañón-Eugenio, I., Belem, I., y Morales-Herrera, K. P. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermera*. 2017; 1(1):23-29. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tec

- nicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf
2. Salazar, E.G., y García, G.M.C. Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal*. 2020; 16(21):347-363. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
 3. Oblitas, G. S. M. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*. 2020;6(1):23-27. <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>
 4. Morales, E. M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren [Tesis de pregrado]. [Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. 93 p. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5483>
 5. Portero, S., Cebrino, J., Herruzo, J., y Vaquero, A.M. A multicenter study into burnout, perceived stress, job satisfaction, coping strategies, and general health among emergency department nursing staff. *Journal of clinical medicine*. 2020; 9(4):1007. <https://doi.org/10.3390/jcm9041007>
 6. Portero, S., y Vaquero, M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista latino-americana de enfermagem*. 2015;23(3):543-552. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>
 7. Teruya, K. Y., Costa, A. C. D. S., y Guirardello, E. D. B. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2020; 27:1-7. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3168.3182>
 8. Días, S.C., Teixeira, B.A.T., Oroski, P.G., y Conceição, S.M.A. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global*. 2017; 16(47):193-239. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>
 9. Nava, G.M., Brito, O.J., Contreras, M., y Patlán, P.J. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*. 2019:1981-1986. https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO
 10. Contreras, V., Reynaldos, K., y Cardona, L. C. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*. 2015; 31(1):58-69. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>

11. Vázquez, M. V., Gómez, J. C., Martínez, J., y Salgado, A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*. 2019; 23(4):325–331.
<https://doi.org/10.21840/siic/158957>
12. Carballo, A., Priego, H.R., y Ávalos M.I. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud en Tabasco, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 2015; 21(4):43-52.
<http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1833/1/1011-876-A.pdf>
13. García, J. A., López, J. A., Jiménez, F, Lino, L. y Reding, A. Metodología de la investigación bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de salud. 2da ed. México: Mc-Graw-Hill; 2014.
14. Pérez, S. Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Essalud hospital nivel III Puno 2015 [Tesis de pregrado]. [Perú]: Universidad Nacional del Altiplano, Perú; 2015.
15. Manrique-Abril F, Herrera G, Méndez Y. Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia promoc. Salud*. 2019; 24(2): 46-59. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5
16. Núñez González Eduardo, Estévez Guerra Gabriel J., Hernández Marrero Pablo, Marrero Medina Carmen Delia. Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit* [Internet]. 2007 abr [citado 2023 Jul 12]; 21(2): 136-141. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008&lng=es.
17. Reglamento de la ley General de Salud en Materia de investigación para la Salud, México, Pub Diario Oficial de la Federación (02 de abril de 2014).
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf
18. Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios de proyectos de investigación para la salud en seres humanos, Pub Diario Oficial de la Federación de México, Secretaría de Salud (4 de enero de 2013).
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284148&fecha=04/01/2013
19. Fernández, M.L., Raybaud, L.M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., y Morales-Morelli, D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista Nure Inv*. 2019; 16(103): 1-8.
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
20. Fernández, M.M., y Alcántara, E.L. Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*. 2020; 7(1):54-64.
<https://doi.org/10.35383/cietna.v7i1.357>
21. García, E., Hernández, S.G.A., García, G.M.C. y Gallegos, T.R.M.

- Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal*, 2020; 16(21):347-363.
<http://dx.doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
22. Montes, M., y Díaz, M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 2019; 12(2):9-16.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
23. Plascencia, A. R., Pozos, B. E., Preciado, M. L., y Vásquez, J. M. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana De Salud Y Trabajo*. 2016;2(1):42–46.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69053>