

SATISFACCIÓN LABORAL Y AMBIENTE DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Fanny Vanessa Hernández-De la Cruz¹

José Juan López-Cocotle²

María Guadalupe Moreno-Monsiváis³

Yolanda Méndez-Grajales⁴

María Guadalupe Interrial-Guzmán⁵

¹Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica Multidisciplinaria de Jalpa de Méndez.

²Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería, región Xalapa.

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Enfermería.

⁴Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería, región Xalapa.

⁵Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Enfermería.

Correo-e: joselopez04@u.mx

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo en el personal de enfermería de un Hospital de Alta Especialidad. *Materiales y métodos:* Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional en una muestra de 120 enfermeras y enfermeros de los servicios de ginecología, medicina interna, cirugía, traumatología, pediatría, infectología y terapia intensiva, el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral Font-Roja (versión ampliada) y la escala de Ambiente de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería (PES-NWI), para el procesamiento de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics, versión 24, a través de estadística descriptiva e inferencial. *Resultados:* Se encontró una asociación altamente significativa entre la satisfacción laboral y el medio ambiente de trabajo ($p\text{-valor} < .001$). *Conclusiones:* Se observó relación significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo, por lo que las instituciones de salud deben prestar atención a las condiciones laborales en las que se desempeña el profesional de enfermería, con la finalidad de fortalecer la calidad de vida laboral y su efecto en la atención otorgada a los pacientes.

Palabras claves: Satisfacción en el trabajo, Ambiente de trabajo, Personal de enfermería, Hospitales especializados.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between job satisfaction and work environment in the nursing staff of a High Specialty Hospital. *Methods:* Quantitative, descriptive and correlational study in a sample of 120 nurses from the gynecology, internal medicine, surgery, traumatology, pediatrics and intensive care departments, the sampling was non-probabilistic by convenience. The Font-Roja job satisfaction questionnaire (extended version) and the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) were applied. The IBM SPSS Statistics program, version 24, was used for data processing through descriptive and inferential statistics. *Results:* A highly significant association was found between job satisfaction and work environment ($p\text{-value} < .001$). *Conclusions:* A significant relationship was observed between job satisfaction and the work environment, so health institutions must pay attention to the working conditions in which nursing professionals work, in order to strengthen the quality of work life and its effect on the care provided to patients.

Keywords: Job Satisfaction, Working Conditions, Nursing staff, Hospitals Special.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el sistema mundial de salud presta cada vez más atención a la situación laboral de las enfermeras y enfermeros. La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica a este recurso humano como el eje para que el sistema de salud responda a las futuras condiciones de investigación epidemiológica de la población (Oblitas-Guerrero, 2020). Las instituciones de salud deben prestar mayor cuidado a los tipos de entornos laborales que surgen durante el desarrollo de las actividades de las/los empleados. Tener un ambiente sano en el trabajo es fundamental, porque puede proteger la salud; así mismo cobra relevancia al vincularse con el desempeño del personal sanitario (Lamilla, 2019; Montes y Díaz, 2019).

La satisfacción laboral (SL) es un componente que influye en la actividad de todo ser humano y un elemento de apoyo, trascendencia y superación personal. Por consiguiente, el grado de satisfacción de los individuos con su trabajo en una organización, impacta en la imagen de la misma, tanto a grado interno como externo, todo ello convierte a la satisfacción gremial en un aspecto prioritario de evaluación y optimización en cualquier organización (García et al., 2020). Se ha considerado por diversos autores como una



preocupación mundial debido a su posible impacto en la seguridad del paciente y la calidad de vida laboral de las/los cuidadores. Se trata de un fenómeno complejo con diversos factores causales relacionados con el entorno laboral, la supervisión y la gestión. Sin duda, es una predicción de consistencia en el trabajo, motivación y productividad laboral que refleja la calidad y seguridad de la atención de enfermería (Portero et al., 2020; Teruya et al., 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que el ambiente laboral puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo y entre las características de este ambiente juegan un valor relevante los factores psicosociales y organizacionales (Oblitas-Guerrero, 2020). La evaluación de la calidad del ámbito laboral es un indicador esencial para poder reforzar la práctica de la enfermería y asegurar la calidad de la atención prestada al paciente. Un ambiente de trabajo saludable impacta positivamente en la efectividad del trabajo y posibilita reorganizar la composición de cualquier organización (Fontava-Almató et al., 2020).

Diversos estudios realizados en las regiones de Sudamérica (Fernández et al., 2019; Fernández y Alcántara, 2020; Montes y Díaz, 2019; Soto et al., 2017) detectaron niveles de satisfacción laboral de bajo a moderado ($\leq 50\%$) y una asociación significativa con la motivación, de modo que entre más motivado este el empleado mayor es la satisfacción. En cuanto al medio ambiente de trabajo, el personal de enfermería lo percibe neutro (Cuduro y Macedo, 2018; Dorigan y Guirardello, 2017; Oblitas-Guerrero, 2020).

En México, se ha reportado que el personal de enfermería presenta un alto índice de insatisfacción laboral (83.1%), en función del cumplimiento de los objetivos institucionales, la desmotivación, la remuneración adquirida, salud emocional, conflictos interpersonales y condiciones laborales. Por lo tanto, la insatisfacción del personal afecta la productividad laboral y la calidad del cuidado que se otorga al paciente (García et al., 2020; Nava-Gómez et al., 2019; Pérez-Fonseca et al., 2017). Vázquez et al. (2018), reportó una baja participación del personal de enfermería en asuntos del hospital, por ello es fundamental fortalecer los factores que menos aportan al medio ambiente de trabajo y minimizar áreas de riesgo en la calidad y seguridad del paciente hospitalizado.

Las dimensiones descritas como de impacto en la organización son: las condiciones de trabajo, la formación académica, la promoción y desarrollo profesional, el reconocimiento, el salario, las relaciones de grado, la participación, la organización y gestión de cambios, las relaciones con las/los compañeros, la comunicación interna, el conocimiento de las metas y determinación y conocimiento de la gestión (García et al., 2020). De



acuerdo con Lake (2002), citado por Vázquez et al. (2018) existen factores que afectan el entorno laboral de enfermería, que incluyen: 1) La participación del personal de enfermería en los asuntos del hospital. 2) Los fundamentos de enfermería para la calidad del cuidado; 3) Aptitud, liderazgo y apoyo del supervisor; 4) Personal y recursos, y 5) Relación entre el personal de enfermería y el personal médico.

Para el presente estudio se consideró a la satisfacción laboral como las opiniones personales sobre las interacciones psicosociales y la estructura de su entorno de trabajo y el ambiente de trabajo como las actitudes y opiniones sobre su trabajo (Oblitas-Guerrero, 2020). Se planteó como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo en el personal de enfermería de un hospital de alta especialidad de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una investigación con enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, correlacional (Burns & Grove, 2004) y de corte transversal (García et al., 2014). La población de estudio se representó por 617 enfermeras y enfermeros de todos los turnos de los servicios de ginecología, medicina interna, cirugía, traumatología, pediatría y terapia intensiva. La muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería, mismos que fueron seleccionados mediante muestro no probabilístico por conveniencia, se consideró como criterio de inclusión que el personal participante en el estudio tuviera como mínimo un año de antigüedad laborando en la institución, se excluyeron a los prestadores de servicio social de enfermería, así como al personal que se encontraba de vacaciones o de incapacidad en el periodo de recolección de los datos.

Para la recolección de datos, se utilizó una cédula para las variables sociodemográficas y laborales. Se aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral de Font-Roja (Versión ampliada), creado por Aranaz y Mira (1988), el cual consta de 24 ítems y fue ampliado en dos ítems por Núñez et al. (2007). La escala de respuesta es tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínima satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, el rango de puntuación total oscila entre 26 hasta 130, donde a mayor puntuación mayor satisfacción laboral. Los reactivos se agrupan en 9 factores; comunicación con superiores, monotonía laboral, contenido del trabajo, tensión relacionada con el puesto de trabajo, exceso de trabajo, entorno físico, integración y expectativas, satisfacción con el puesto y tensión en el trabajo (Quintero, 2019). La confiabilidad del instrumento reportó un Alfa de Cronbach de .729.



Para medir la variable de ambiente laboral se utilizó la escala de Ambiente de Práctica del Índice de Trabajo de Enfermería (PES-NWI) de Lake (2002), para fines de este estudio se utilizó la versión española de Ortis-Cortés et al. (2013) adaptada al contexto mexicano. Consta de 32 ítems, los cuales se dividen en cinco dimensiones. La primera dimensión corresponde a la participación profesional la cual consta de 9 ítems (5, 6, 11, 16, 18, 22, 24, 28 y 29). La segunda dimensión calidad del cuidado consta de 10 ítems (4, 15, 19, 20, 23, 26, 27, 30, 31 y 32). La tercera corresponde al liderazgo el cual tiene 5 ítems (3, 7, 10, 13 y 21). La cuarta dimensión corresponde a recursos adecuados el cual tiene 4 ítem (1, 8, 9 y 12). Por último, la dimensión de relaciones interpersonales consta de 4 ítems (2, 14, 17 y 25). La escala de medición es tipo Likert con opciones de (4) totalmente de acuerdo, (3) de alguna manera de acuerdo, (2) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (1) de alguna manera en desacuerdo y (0) totalmente en desacuerdo, donde a mayor puntaje mejor ambiente de trabajo. El Alpha de Cronbach del instrumento fue de .912.

Antes de iniciar la recolección de los datos se procedió a solicitar a las autoridades de la institución el permiso correspondiente para el desarrollo de la investigación, así como también se realizó el registro del proyecto ante el Departamento de Investigación de la Dirección de Calidad y Educación en Salud del Estado de Tabasco. Una vez obtenida la autorización, se inició con la revisión del censo del personal de enfermería que cumplía con los criterios de selección.

Debido a la contingencia sanitaria por la COVID-19 no fue posible aplicar al 100% las encuestas de manera presencial, por lo que se optó por un cuestionario digital a través de la aplicación Google Forms, mismo que se hizo llegar a los participantes por diferentes vías de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, Messenger, etc.). Tanto los instrumentos impresos como los digitales contaron con un consentimiento informado para asegurar la autorización y participación en la investigación, se explicó el objetivo del estudio y se dio a conocer la confidencialidad de los datos. La aplicación del instrumento tuvo una duración de entre 10 y 20 minutos. Al término del llenado del instrumento se le agradeció por su participación.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics, versión 24 para Windows, y se analizaron a través de estadística descriptiva (frecuencias, proporciones, medidas de tendencia central y variabilidad). Para una mejor comprensión de los datos, se construyeron índices con valores de 0 a 100. La prueba de Kolmogórov-Smirnov con corrección de Lilliefors mostró que el global de satisfacción laboral y ambiente de trabajo presentaron una distribución normal (p -valor > .05), por tal motivo, para determinar su

relación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Por el contrario, los factores de satisfacción laboral y las dimensiones del ambiente de trabajo no presentaron normalidad en sus datos ($p\text{-valor} < .05$), se empleó, por lo tanto, el coeficiente de Spearman. El presente estudio se realizó conforme a lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2014) y la Norma Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos (DOF, 2013).

RESULTADOS

De los datos recolectados en la muestra del estudio, se obtuvo que la edad promedio de los participantes fue de 34.08 años ($DE = 8.88$), la edad mínima fue de 22 y máxima de 60. El 74.2% pertenece al sexo femenino. Respecto al estado civil, predominó con 46.7% el personal soltero, seguido del 43.3% casado. En cuanto al grado académico, el 80.8% cuenta con licenciatura y el 15% con especialidad (tabla 1).

TABLA 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

CARACTERÍSTICA	M	DE	MÍNIMO	MÁXIMO
Edad	34.08	8.88	22	60
	<i>f</i>		%	
Sexo				
Femenino	89		74.2	
Masculino	31		25.8	
Estado civil				
Soltero	56		46.7	
Casado	52		43.3	
Unión libre	12		10.0	
Grado académico				
Carrera técnica	1		8.0	
Licenciatura	97		80.8	
Especialidad	18		15.0	
Maestría	1		0.8	
Doctorado	3		2.5	

NOTA. M = MEDIA, DE = DESVIACIÓN ESTÁNDAR. $N= 120$

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

En la tabla 2, se presentan las características laborales, se puede observar que los años de experiencia promedio son 8.45 años ($DE= 8.28$). Se identificó que el servicio que predominó fue el de ginecología, cirugía



y pediatría con el 17.5%. Respecto a la situación laboral, el 42.3% de los profesionales de enfermería tiene contrato Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) y 35% es de base. El 19.2% de la población labora en el turno matutino, el 17.5% vespertino, el 16.7% cubre turno (sábados, domingos y días festivos).

TABLA 2. CARACTERÍSTICAS LABORALES

CARACTERÍSTICA	M	DE	MÍNIMO	MÁXIMO
Años de experiencia	8.45	8.28	1	35
	<i>f</i>		%	
Situación laboral				
Base	42			35.0
Contrato indeterminado	15			12.5
Contrato fijo	11			9.2
Contrato INSABI	52			43.3
Turno				
Matutino	23			19.2
Vespertino	21			17.5
Nocturno A	18			15.0
Nocturno B	19			15.8
Cubre turno	20			16.7
Guardia especial	19			15.8
Servicio donde labora				
Pediatría	17			14.2
Ginecología y obstetricia	21			17.5
Medicina interna	18			15.0
Cirugía	21			17.5
Traumatología	17			14.2
Infectología	7			5.8
Terapia intensiva	19			15.8

NOTA. *M*= MEDIA, *DE*= DESVIACIÓN ESTÁNDAR, *F*= FRECUENCIAS, %= PORCENTAJE. *N*= 120
 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

Respecto a los factores de la satisfacción laboral, en la tabla 3, se puede observar que el contenido del trabajo, tensión con el puesto de trabajo y comunicaciones con los superiores fueron las dimensiones donde se reportó mayor satisfacción, al tener los puntajes más altos. De manera global, la satisfacción laboral reporta un puntaje promedio de 51.41 (*DE*=7.86). Todas las dimensiones presentan una distribución no normal (*p*<.05), excepto el puntaje global (*p*>.05).

TABLA 3. SATISFACCIÓN LABORAL

FACTORES	M	MDN	DE	IC		K-S	P-VALOR
				INFERIOR	SUPERIOR		
Comunicación con superiores	71.14	75.00	19.68	67.58	74.70	.172	<.001
Monotonía laboral	66.29	70.00	15.15	63.55	69.03	.108	.002
Contenido del trabajo	85.52	87.50	16.04	82.62	88.42	.275	<.001
Tensión con el puesto de trabajo	73.85	75.00	19.58	70.31	77.39	.107	.002
Exceso de trabajo	49.16	50.00	22.22	45.14	53.18	.082	.046
Entorno físico	52.91	50.00	27.96	47.86	57.97	.185	<.001
Integración y expectativas	67.81	75.00	20.08	64.18	71.44	.173	<.001
Satisfacción con el puesto	60.20	62.50	26.17	55.47	64.94	.172	<.001
Tensión en el trabajo	39.47	37.50	24.62	35.02	43.93	.115	<.001
Global	51.41	50.76	7.86	49.98	52.83	.071	.200

NOTA. *M*= MEDIA, *MDN*= MEDIANA, *DE*= DESVIACIÓN ESTÁNDAR, *N*= 120, *IC*= INTERVALO DE CONFIANZA 95%, *K-S*= KOLMOGÓROV-SMIRNOV CON CORRECCIÓN DE LILLIEFORS, *P-VALOR*= SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA <.05.
 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

En relación a las dimensiones del ambiente de trabajo, la dimensión con mayor puntaje fue calidad del cuidado, seguido de relaciones interpersonales. Los recursos adecuados resultaron con la puntuación más baja. De manera global, el ambiente de trabajo obtuvo un puntaje promedio de 61.39 (*DE*=18.24), cuatro de las cinco dimensiones del ambiente de trabajo no presentan una distribución normal (*p-valor*< .05) a diferencia de la participación profesional y el puntaje global (*p-valor*> .05), tabla 4.

TABLA 4. AMBIENTE DE TRABAJO

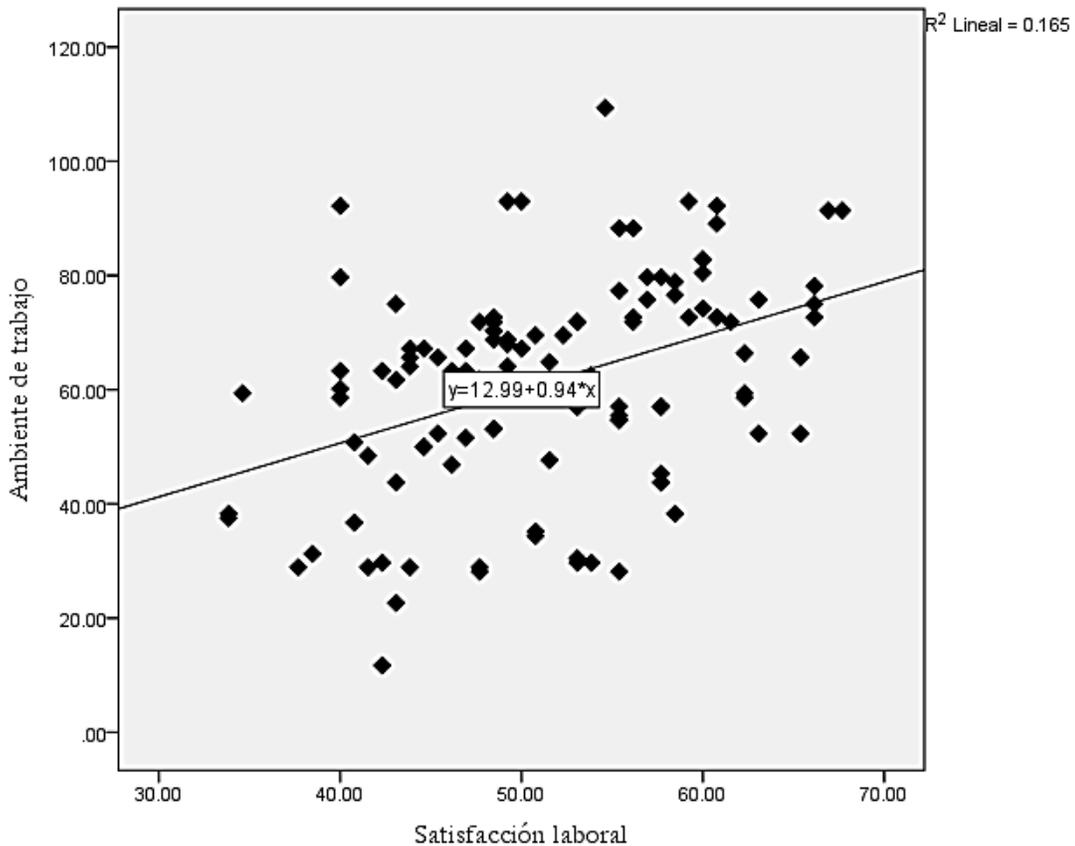
DIMENSIÓN	M	MDN	DE	IC		K-S	P-VALOR
				INFERIOR	SUPERIOR		
Participación profesional	55.76	58.33	22.65	51.66	59.85	.071	.200
Calidad del cuidado	72.22	75	22.12	68.23	76.22	.118	<.001
Liderazgo	59.87	60	21.03	56.07	63.67	.131	<.001
Recursos adecuados	46.56	43.75	22.09	42.56	50.55	.142	<.001
Relaciones interpersonales	63.69	62.5	22.63	59.60	67.78	.098	.007
Global	61.39	63.28	18.24	58.09	64.69	.081	.054

NOTA. *M*= MEDIA, *MDN*= MEDIANA, *DE*= DESVIACIÓN ESTÁNDAR, *N*= 120, *IC*= INTERVALO DE CONFIANZA 95%, *K-S*= KOLMOGÓROV-SMIRNOV CON CORRECCIÓN DE LILLIEFORS, *P-VALOR*= SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA <.05.
 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

El coeficiente de correlación de Pearson mostró una asociación positiva estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo (*r*= .406, *p-valor*< .001) (figura 1). Asimismo, el coeficiente de Spearman reportó que los factores; comunicación con superiores, tensión con el puesto e integración y

expectativas se asociaron significativamente con las dimensiones de participación profesional, calidad del cuidado, liderazgo y relaciones interpersonales. El exceso de trabajo y el entorno físico se relacionaron con la participación profesional, el liderazgo y los recursos adecuados, el entorno físico se asoció además con las relaciones interpersonales. Se observó también que la monotonía laboral y el contenido de trabajo tuvieron asociación con la calidad del cuidado y las relaciones interpersonales, mientras que los recursos adecuados mostraron relación negativa con el contenido del trabajo. Asociaciones negativas con significancia estadística se observaron también entre la satisfacción con el puesto y el liderazgo, así como en el factor tensión en el trabajo con el liderazgo y las relaciones interpersonales. La mayor parte de estas relaciones fueron en el nivel $p < 0.01$ (tabla 5).

FIGURA 1. SATISFACCIÓN LABORAL Y AMBIENTE DE TRABAJO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

TABLA 5. FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL Y DIMENSIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO

SL	AT	PARTICIPACIÓN	CALIDAD DEL	LIDERAZGO	RECURSOS	RELACIONES
		PROFESIONAL	CUIDADO		ADECUADO	INTERPERSONALES
					S	S
Comunicación con superiores		.271**	.411**	.267**	.051	.339**
Monotonía laboral		.159	.295**	.165	-.055	.331**
Contenido del trabajo		-.014	.301**	.009	-.335**	.204*
Tensión con el puesto		.279**	.423**	.293**	-.013	.460**
Exceso de trabajo		.286**	.081	.286**	.322**	.155
Entorno físico		.399**	.025	.311**	.403**	.225*
Integración y expectativas		.205*	.310**	.241**	.074	.285**
Satisfacción con el puesto		-.139	-.054	-.191*	-.150	.043
Tensión en el trabajo		-.166	-.091	-.188*	.065	-.304**

NOTA. *SL*= SATISFACCIÓN LABORAL, *AT*= AMBIENTE DE TRABAJO. * *P-VALOR*< .05, ***P-VALOR*< .01
 FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS RECOLECTADOS.

DISCUSIÓN

Los hallazgos mostraron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo, esto es similar a lo reportado por Carracedo y Aguilera (2021), Farias-Macias et al. (2021) y Oblitas-Guerrero (2020). Esta relación refleja que es muy importante mantener un ambiente laboral favorable, debido a que éste puede tener un gran impacto en la satisfacción laboral.

En lo referente a la satisfacción laboral, solo un factor se encuentra por arriba de un puntaje de 75 en escala de 0 a 100, similar a los hallazgos de Dorigan y Guirardello (2017) quienes reportan en su estudio un bajo nivel de satisfacción laboral. La mayoría del personal de enfermería se encuentra mediamente satisfecho laboralmente, esto es relevante de considerar y demanda explorar los aspectos laborales que generan insatisfacción y diseñar estrategias de mejora que permitan fortalecer la satisfacción.

En relación a los resultados obtenidos en esta investigación se encontró que los factores; contenido del trabajo, tensión con el puesto de trabajo y comunicaciones con los superiores puntuaron con mayor satisfacción. Estos hallazgos son similares a lo reportado por García et al. (2020) y Herrera-Amaya y Manrique-Abril (2019), donde las variables que con mayor porcentaje fueron aquellas que se refieren a las relaciones interpersonales tanto de jefes como de compañeros. Esto muestra que las relaciones interpersonales son un factor imprescindible para que los profesionales de enfermería se sientan satisfechos, por ellos las instituciones de salud deben priorizar las relaciones humanas e interpersonales.

Referente a las dimensiones que favorecen un buen ambiente de trabajo (calidad del cuidado, relaciones interpersonales y liderazgo), se identificó que tienen similitud con los resultados reportados por Oliveira et al. (2017), quienes encontraron que el factor que favorece un entorno propicio es autonomía y construcción de relaciones. En ambas investigaciones se distingue un valor muy importante en esta profesión que es mantener una buena relación con el equipo multidisciplinar, así como con sus pares.

Los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de ambiente de trabajo se asociaron significativamente, lo que respalda la asociación encontrada entre las variables principales de este estudio, en la literatura se han reportado de igual manera asociaciones entre las dimensiones de estas variables (Chiang et al., 2018), además permite abrir las brechas para la búsqueda de otras variables que pudieran tener influencia como la motivación (Venegas et al., 2022).

CONCLUSIONES

En este estudio se determinó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo de los profesionales de enfermería en el hospital de alta especialidad, lo que significa que a mejor ambiente de trabajo mayor es la satisfacción laboral. Es importante destacar que la mejora de la prestación de los servicios de salud está relacionada con la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo que tiene el personal de enfermería en su trabajo. Esto ayuda a exponer la importancia que deben prestar las instituciones de salud por las condiciones laborales en el que se desempeña el trabajador, para así mismo lograr una buena calidad de vida laboral con sus trabajadores y por ende obtener un trabajo óptimo que contribuya a una calidad de atención a los pacientes.

De igual manera se identificó que los factores; contenido del trabajo, tensión con el puesto de trabajo y comunicaciones con los superiores, representan los de mayor satisfacción laboral. En cuanto a ambiente de trabajo, las dimensiones que lo favorecen son la calidad del cuidado, las relaciones interpersonales y el liderazgo. De especial atención son los recursos adecuados para el ejercicio profesional ya que fueron lo de menor satisfacción.

La evidencia reportada en este estudio permite ser utilizada para mejorar aspectos relacionados con el ambiente laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Por lo que es necesario una evaluación

continua para mejorar las condiciones laborales en las cuales se desempeñan los profesionales de enfermería y sea reflejado en la calidad de atención que ofrecen en el ámbito hospitalario.

REFERENCIAS

- Arazna, J., & Mira, J. (1988). Cuestionario Font-Roja: Un Instrumento de Medida de Satisfacción en el medio Hospitalario. *In Hospital*. 52-63.
- Burns, N & Grove, S. K. (2004). Investigación en enfermería. Editorial Elsevier España, S.A.
- Carracedo, P., & Aguilera-Luque, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes De Psicología*, 39(1), 27-38. <https://doi.org/10.55414/ap.v39i1.868>
- Chiang, M.M., Riquelme, G.R., & Rivas, P.A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cuduro, F.L.F., & Macedo, S. M. (2018). Evaluación del ambiente de trabajo entre profesionales de enfermería en una unidad de urgencia y emergencia. *Enfermería Global*, 17(50), 361-399. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.283991>
- Diario Oficial de la Federación de México (2013). NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios de proyectos de investigación para la salud en seres humanos. Secretaria de Salud. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5284148&fecha=04/01/2013
- Diario Oficial de la Federación. (2014). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339162&fecha=02/04/2014#gsc.tab=0
- Dorigan, G. H., & Guirardello, E. D. B. (2017). Ambiente da prática, satisfação e clima de segurança: percepção dos enfermeiros. *Acta Paulista de Enfermagem*, 30(2), 129-135. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201700021>
- Farias-Macias, Ángel A., Macias-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A., & Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 586–601. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>
- Fernández, M. L., Raybaud, L. M., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes-Morelli, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista Nure Inv*, 16, 103. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- Fernandez, M. M., & Alcántara, E. L. (2020). Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(1), 54-64. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i1.357>
- Fontova-Almató, A., Suñer-Soler, R., Salleras-Duran, L., Bertran-Noguer, C., Congost-Devesa, L., Ferrer-Padrosa, M., & Juvinyà-Canal, D. (2020). Evolution of Job Satisfaction and Burnout Levels of Emergency Department



- Professionals during a Period of Economic Recession. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 921. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030921>
- García, E., Hernández-Segura, G. A., García-Gutiérrez, M. C., & Gallegos-Torres, R. M. (2020). Percepción de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General de Ticomán. *European Scientific Journal, ESJ*, 16(21), 347-363. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n21p347>
- García, J. A., López, J. A., Jiménez, F., Lino, L. & Reding, A. (2014). Metodología de la investigación bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de salud (2ª ed.). Mc-Graw-Hill.
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. (2019). Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*, 16(2), 74–86. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2943>
- Lake E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in nursing & health*, 25(3), 176–188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lamilla Molina G. M. (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA" 2018* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Santiago Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13160>
- Montes, M., & Díaz, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2), 9-16. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Nava-Gómez, M., Brito-Ortiz, J., Contreras, M., & Patlán-Pérez, J. (2019). 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
- Núñez, E., Estévez, G.J., Hernández, P., Marrero, C.D. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gac Sanit*, 21(2), 136–141. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008&lng=es&tlng=es.
- Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. *REV EXP MED*, 6(1), 23-27. https://www.researchgate.net/publication/340410584_Clima_laboral_y_satisfaccion_del_profesional_de_enfermeria_en_el_servicio_de_emergencias_de_un_hospital_publico_de_Chiclayo_Peru
- Oliveira, E. M. D., Barbosa, R. L., Andolhe, R., Eiras, F. R. C. D., & Padilha, K. G. (2017). Ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional em unidades críticas. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(1), 79-86. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
- Orts-Cortés, M. I., Moreno-Casbas, T., Squires, A., Fuentelsaz-Gallego, C., Maciá-Soler, L., González-María, E., & consorcio RN4CAST-España and RN4CAST Team (2013). Content validity of the Spanish version of the



Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Applied nursing research: ANR*, 26(4), e5–e9.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2013.08.006>

Pérez-Fonseca, M., González-De La Cruz, P., Castañón-Eugenio, I., & Belem y Morales-Herrera, K. P. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. *Revista de Técnicas de la Enfermera*, 1(1), 23-29.

Portero de la Cruz, S., Cebrino, J., Herruzo, J., & Vaquero-Abellán, M. (2020). A Multicenter Study into Burnout, Perceived Stress, Job Satisfaction, Coping Strategies, and General Health among Emergency Department Nursing Staff. *Journal of clinical medicine*, 9(4), 1007. <https://doi.org/10.3390/jcm9041007>

Quintero, M. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en relación al clima organizacional de los empleados asistenciales en el consultorio de optometría de la facultad de optometría en una universidad de la ciudad de Bogotá durante el año 2019* [Tesis de maestría]. Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11329>

Soto, P. E., Barrios, S., & Molina, Y. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria. *Ciencia y enfermería*, 23(3), 99-111.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532017000300099>

Teruya, K. Y., Costa, A. C. D. S., & Guirardello, E. D. B. (2019). Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3168.3182>

Vázquez, L., Rodríguez, VN., Interrial, MG & Moreno, MG. (2018). Evaluación del medio ambiente de trabajo del personal de enfermería de un hospital público. *Políticas Sociales Sectoriales*, 5(5), 870-889.
<http://www.colocquio.ftsydh.uanl.mx/index.php/ano-5/>

Venegas, B., Rodríguez, M. S., Abril, R.E., & Calero, G.T. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2–15.
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>