



PREVALENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA

RAMÍREZ-PÉREZ, EDGAR MAURICIO¹. ROMERO-SORIANO, JOSÉ ALFREDO¹ . ABARCA-BRITO, ROSELIA² ATENCO-PÉREZ,
VALENTÍN² . CABAÑAS-JIMÉNEZ, ERIKA² . GUTIÉRREZ-GAMMA, MIRIAM ².

¹FACULTAD DE ENFERMERÍA, UPAEP. ²ESTUDIANTE DE POSTÉCNICO EN ENFERMERÍA, UPAEP. edgarmauricio.ramirez@upaep.mx

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se define como la actitud relacionada al ámbito laboral, representado como el grado de afecto positivo al trabajo y/o sus componentes, además es considerada un estado emocional agradable, como resultado de una adecuada percepción a la valoración de las experiencias laborar, determinada por las relaciones interpersonales, salario, ambiente. [1]. Planteamiento del problema: Mientras se presenten las condiciones adecuadas para que el personal de enfermería tenga una adecuada satisfacción laboral, se tiene un mayor compromiso con la organización, aumentando la productividad y la calidad en la atención [2]. Sin embargo, los salarios bajos, la falta o inadecuada capacitación, estilos de liderazgo, cargas laborales pesadas, ausentismo del personal, la alta presión de atención y la falta de reconocimiento profesional son determinantes para tener una baja satisfacción laboral, impactando en el rendimiento laboral representado en la calidad de atención en el paciente [3].

OBJETIVO GENERAL

Determinar la prevalencia de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención del estado de Puebla.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo compuesta por personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención del Estado de Puebla, el muestro fue no probabilístico por conveniencia, se conformó por 38 participantes que cumplieron con los criterios de selección. Se aplicó el instrumento denominado "Cuestionario Font Roja", el cual se encuentra compuesto por 24 preguntas con escala tipo Likert con opción de respuesta



del 1 al 5, para determinar el índice de satisfacción laboral, se calculó la diferencia entre las preguntas que forman parte de las dimensiones que aumentan la satisfacción laboral (7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 19) y los que la disminuyen (1, 2, 3, 4, 5, 6, 18, 20, 21, 22, 23 y 24), dicho resultado se dividió entre las 24 preguntas para obtener el índice, clasificado en personal satisfecho (>0), indiferentes ($=0$) y no satisfechos (<0).

ASPECTOS BIOÉTICOS

Se tomaron en cuenta las disposiciones del título IV del Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud.

RESULTADOS

El promedio de edad de los participantes fue de 42.1 años \pm 7.8, predominó el sexo femenino con el 68.4% (26), el servicio hospitalario que contó con mayor participación fue consulta externa con el 42.1% (16), respecto al turno el vespertino conto con 57.9% (22) de participación, el 97.4% (37) de los participantes pertenecía al tipo de contrato base, el 78.9% (30) no trabaja en otro hospital, el 55.3%(21) tarda menos de 30 min en el trayecto de casa al trabajo. Respecto a la satisfacción laboral el 94.7% del personal de enfermería no se encuentra satisfecho, mientras que el 5.3% se encuentra satisfecho.

CONCLUSIONES

La mayor parte del personal de enfermería que se encuentra laborando en el hospital en estudio, no se encuentra satisfecho, por lo que es importante realizar un análisis de las causas y llevar a cabo un plan de acción para mejorar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Enfermería, Hospital.

REFERENCIAS

[1] Grau-Alberola E, Gil-Monte PR, García-Jueas JA. HUGO FIGUEIREDO-FERRAZ.



- [2] Brian Duche-Pérez A, Lucia Rivera Galdos G. Enfermería Global Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses RESUMEN. [cited 2022 May 15]; Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- [3] Cruz G de la, Belem MORALES-HERRERA I, Paola K. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel. 2017 [cited 2022 May 15];1(1):23–9. Available from: www.ecorfan.org/republicofperu