

Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina

Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos Aires, Argentina

Martínez, Sandra Mariel; González-Argote, Javier



Sandra Mariel Martínez

Universidad Maimónides, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Licenciatura en Enfermería. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina., Argentina

Javier González-Argote

jargote27@gmail.com

Universidad Maimónides, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Licenciatura en Enfermería. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina, Argentina

Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR

Editorial Ciencias Médicas, Cuba

ISSN-e: 1996-3521

Periodicidad: Cuatrimestral
núm. 38, 2022

infodir@infomed.sld.cu

Recepción: 02 Enero 2022

Aprobación: 13 Enero 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/>

Resumen: Introducción: La salud y la seguridad social en el trabajo está relacionada con las distintas condiciones que afectan a cada individuo, siendo estas las causales de manifestar los resultados intralaborales y extralaborales, sin olvidarnos las condiciones personales de cada individuo. **Objetivo:** Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y "satisfacción" del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Métodos: Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra fue de 97 enfermeros. Se utilizaron los instrumentos Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja.

Resultados: En relación con el sexo de la población el mayor porcentaje de los encuestados fue 73,2 % de sexo femenino. La edad promedio fue de 44,9 años. Se encontró que a menor nivel de formación mayor es el estrés laboral que experimentan los encuestados. Se destacó el hecho de que a mayor antigüedad laboral menor fue la satisfacción; sin embargo, a mayor antigüedad en la institución mayor fue la satisfacción laboral, ambos indicadores fueron estadísticamente significativos.

Conclusiones: Se encuentra una percepción moderada de estresores laborales en el colectivo de profesionales analizado. El personal de enfermería muestra una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería. La correlación contrastante entre las antigüedades laborales, sustenta el hecho de la importancia de las condiciones de trabajo y sociofamiliares en relación con el estrés laboral.

Palabras clave: enfermería, empleo, condiciones de trabajo, enfermería del trabajo, agotamiento profesional, estrés laboral.

Abstract: Introduction: Health and social security at work is related to the different conditions that affect each individual, being these the causal of manifesting intra and extra labor results, without forgetting the personal conditions of each individual.

Objective: To analyze the relationship between work overload and "satisfaction" of the nursing staff in the afternoon shift in a public hospital in the Autonomous City of Buenos Aires, Argentina.

Methods: A descriptive, cross-sectional study was carried out. The sample consisted of 97 nurses. The Job Content Questionnaire and the Font-Roja Questionnaire were used.

Results: In relation to the sex of the population, the highest percentage of respondents was 73.2% female. The average age was 44.9 years. It was found that the lower the level of education,

the higher the work stress experienced by the respondents. It was highlighted the fact that the greater the length of service the lower the satisfaction; however, the greater the length of service in the institution the higher the job satisfaction, both indicators were statistically significant.

Conclusions: A moderate perception of job stressors is found in the group of professionals analyzed. The nursing staff showed a lower perception of psychological demands and control over their work than the nursing assistants. The contrasting correlation between work seniority supports the fact of the importance of work and socio-family conditions in relation to work stress.

Keywords: nursing, employment, working conditions, work nursing, professional burnout, work stress.

INTRODUCCIÓN

La dignificación del trabajo es muy relevante en la vida del ser humano, pero no todos saben que fue un lento proceso que viene modificándose desde la edad media cuando lo consideraban como algo degradante.(1)

Resulta innegable el rol preponderante que el profesional de enfermería ejerce en el equipo de salud y la alta demanda en sus funciones diarias. Por eso cuando hablamos de carga laboral nos referimos al requerimiento psicofísico del personal, mientras que cuando decimos satisfacción laboral se refleja la actitud que estos mantienen en su labor.(2)

El aumento y la demanda excesiva de trabajo que no se ve reflejado en la remuneración salarial, sumado a la permanente exigencia en la capacitación da como resultado la insatisfacción laboral.(2)

Enfocados en el trabajo que realiza enfermería, los resultados de investigaciones muestran que su función está relacionada con el ejercicio de la actividad, donde se observa una insatisfacción en las variables promoción y remuneración, convirtiéndose en un tema pendiente a trabajar puntualmente.(1)

Existen factores directamente relacionados con la satisfacción laboral en enfermería, entre los que sobresalen las condiciones laborales, organizacionales y del entorno, lo que resulta en exposiciones psicosociales, con consecuencias para su salud física y mental.(3)

El personal de enfermería en su función diaria no solo pone en ejercicio sus conocimientos teóricos-práctico, sino que al estar en contacto estrecho con la vida y la muerte de quienes asiste se ve envuelto en una gran carga emocional.(3)

La salud y la seguridad social en el trabajo está relacionada con las distintas condiciones a las cuales se ve afectado cada individuo, siendo estas las causales de manifestar los resultados intralaborales y extralaborales sin olvidar las condiciones personales de cada individuo.(4)

La sobrecarga laboral que la profesión de enfermería sufre hace ya un largo período, el aumento en la demanda de trabajo y la escasez de personal hace que no pueda cumplir plenamente con las funciones de cuidados, acompañamiento y seguimiento de los pacientes.

Las condiciones laborales y la falta de reconocimiento económico a esta profesión se ven reflejado en su bajo rendimiento.(5)

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la sobrecarga laboral y “satisfacción” del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

MÉTODOS

Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal en la Unidad Coronaria de un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina desde junio hasta julio de 2021. El universo estuvo constituido por los 119 enfermeros/as de la institución. La muestra fue conformada por 97 enfermeros. El método de selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería con título de enfermero/a, licenciado en enfermería o posgrado con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la institución.

Criterios de exclusión:

- Personal que no aceptó participar en el estudio y no tuvo contacto con pacientes en sus actividades profesionales dentro de la institución.

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el instrumento Cuestionario sobre el contenido de los puestos de trabajo (JCQ, por sus siglas en inglés) en su versión validada al español,(6) derivado del modelo Demanda- Control propuesto por Karasek y Theorell,(7) compuesto por las escalas de uso de habilidades, toma de decisiones, demandas psicológicas del trabajo, control (constituida por el uso de habilidades y la toma de decisiones), estrés laboral (constituido a partir de las demandas psicológicas del trabajo y el control), apoyo del jefe o supervisor, apoyo de compañeros, apoyo social (compuesto por el apoyo del jefe o supervisor y el apoyo de compañeros), e inseguridad laboral. Este cuestionario se calificó por medio de varias escalas tipo Likert de cuatro a seis puntos (tabla 1).

TABLA 1
Clasificación de los ítems, según JCQ

Respuesta	Valor numérico	Clasificación
Completamente de acuerdo	4	Respuesta positiva
De acuerdo	3	
En desacuerdo	2	Respuesta negativa
Totalmente en desacuerdo	1	

Como segundo instrumento se utilizó el cuestionario Font-Roja,(8) en su versión validada al español.(9) Este cuestionario validado, que determina la satisfacción en los profesionales en centros hospitalarios. Constó de 24 ítems y exploró 9 dimensiones que determinaron la satisfacción de los profesionales. Cada uno de los ítems fue valorado mediante una escala Likert, cuyos valores oscilaron entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo) (tabla 2).

TABLA 2-
Clasificación de los ítems, según cuestionario Font-Roja

Puntuación de los ítems	Interpretación	Ítems
Mayor puntuación	Mayor satisfacción	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 19
Mayor puntuación	Menor satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 18, 20, 21, 22, 23 y 24

El resultado general de este cuestionario se expresó en un índice que se denomina Satisfacción Media Global (SMG), que resultó de calcular la diferencia entre los ítems del cuestionario Font-Roja y forman parte de las dimensiones que aumentan la satisfacción, menos los que pertenecen a las que la disminuyen, se dividió después el resultado entre los 24 ítems totales. De este cálculo se derivó un resultado que oscila entre -2 y 2 puntos, que permitió diferenciar a las personas en satisfechos (> 0), indiferentes o neutros ($= 0$) o no satisfechos (< 0).

Análisis estadístico

Los datos obtenidos fueron almacenados en una base de datos y procesados mediante Microsoft Excel y Medcalc. Se empleó la estadística descriptiva mediante frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así como media, mediana y desviación estándar (DE).

Los datos obtenidos fueron almacenados en una base de datos y procesados mediante Microsoft Excel y Medcalc. Se empleó la estadística descriptiva mediante frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así como media, mediana y desviación estándar (DE).

Para analizar la correlación entre las variables se aplicó la prueba de Rho de Spearman, y se consideró estadísticamente significativos los valores de p menores a 0,05.

Aspectos éticos

La encuesta tuvo carácter anónimo. Se aplicó tras la aprobación del consentimiento informado, donde quedó claro el compromiso por parte del investigador que los datos no serían comunicados a terceros; comprometiéndose a no revelar datos que permitieran la identificación de los encuestados.

RESULTADOS

En relación con el sexo de la población el mayor porcentaje de los encuestados fue de 73,2

% el sexo femenino, mientras que el masculino fue de 26,8 %. La edad promedio fue de 44,9 años, moda de 40 y la desviación estándar de 10,6 años.

Al analizar el nivel de formación se encontró que el 8,2 % fueron auxiliares de enfermería, un 42,3 % enfermeros/as profesionales y el 49,5 % era licenciado/a en Enfermería.

En la tabla 3 se observan las medias y las desviaciones estándar de las dimensiones del JCQ en la muestra estudiada, donde las tres dimensiones tuvieron percepciones clasificadas como positivas.

TABLA 3
Valores de las dimensiones y a nivel global del JCQ

Factor	Media	Desvío estándar
Dimensión de control	3,9	0,6
Dimensión de demandas psicológicas	3,5	0,6
Apoyo social	4,1	0,8
Job Content Questionnaire (JCQ)	106,9	16,2

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 muestra los resultados del análisis de la SMG, que fue derivado del cálculo del cuestionario Font-Roja, en el que el 56,7 % se encuentran satisfechos.

TABLA 4-
SMG según valores del cuestionario Font-Roja

Satisfacción Laboral	Frecuencia absoluta	Porcentaje
No satisfecho (< 0)	34	35,1
Neutros (= 0)	8	8,2
Satisfechos (> 0)	55	56,7
Total	97	100

Fuente: Elaboración propia.

La correlación entre las variables, al aplicar la prueba de Rho de Spearman (tabla 5), se encontró con significación estadística las correlaciones entre el nivel de formación y el estrés laboral, antigüedad laboral y la satisfacción laboral. Las dos primeras con una correlación inversa, mientras que la antigüedad en la institución y la satisfacción laboral tuvieron una correlación positiva.

TABLA 5
Correlación entre variables

Variabes	Género	Edad	Nivel de formación	Antigüedad laboral	Antigüedad en la institución	Estrés laboral
Estrés Laboral	-0,084	-0,09868	-0,33972**	0,06801	-0,12296	-
Satisfacción Laboral	-0,07936	0,05686	-0,09589	-0,21475*	0,20177*	-0,05802

Fuente: Elaboración propia.

*Correlación significativa al nivel 0,05 (2-colas).

** Correlación significativa al nivel 0,001 (2-colas).

DISCUSIÓN

En cuanto al género de los profesionales encuestados, se pone de manifiesto la feminización laboral existente, tal y como sucede en el conjunto del ámbito sanitario, lo que coincide con numerosos estudios. En cuanto a la variable edad, la mayoría de los profesionales, tal y como sucede en otras investigaciones, son mayores de 40 años.(10,11,12,13)

Al analizar los factores psicosociales del trabajo, específicamente la demanda psicológica, el aspecto laboral más destacado por los profesionales fue la fatiga durante su labor (sobrecarga laboral), estos hallazgos son similares en estudios que incluyeron profesionales de enfermería.(14,15)

Entre las fuentes de estrés laboral más relevantes destaca el escaso control en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo por parte de los profesionales. Concretamente, el hecho de tener que realizar muchas tareas al mismo tiempo y la exigencia de una alta capacitación y un continuo aprendizaje, son los aspectos que más tensión y estrés provocan a los profesionales de este colectivo, tal y como expresan Martín y Ríos-Risquez.(16,17) Finalmente, cuando analizamos la dimensión de apoyo social, destaca claramente una diferencia entre el apoyo recibido por los compañeros de trabajo y el obtenido por los superiores, configurándose este aspecto como un área de posible mejora, ya que un gran porcentaje de los profesionales refirió un escaso apoyo laboral por parte de los superiores, en consonancia con otros estudios realizados.(18,19)

No obstante, también se han encontrado estudios previos, como el de Morano y otros(14) en los que los profesionales destacaban el apoyo favorable de la institución. En relación con el apoyo recibido por los compañeros de trabajo, algunos autores consideran este factor como preventivo del desgaste profesional,(18) siendo consideradas las buenas relaciones, tanto con los compañeros como con los superiores, aspectos positivos que pueden disminuir el agotamiento y la insatisfacción.

Relacionar el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería es un punto quiebre muy poco analizado, ya que en la actualidad el campo laboral ha sufrido una serie de cambios en el ámbito social cultural. Los constantes requerimientos en los centros de trabajo han ocasionado la aparición de invariables problemas de salud en las personas, así como el acumulo de actividades y las exigencias permanentes está influyendo negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores.(20)

Los resultados encontrados al calcular la correlación entre las variables con la prueba de Rho de Spearman, nos muestran una correlación negativa no significativa, por lo cual no existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, por lo que los resultados de este estudio pueden deberse al azar.

Estos resultados son diferentes a los reportados por Villanueva, donde encontró que la sobrecarga y la satisfacción laboral se relacionan significativamente, pero se puede observar que los valores encontrados en el anterior estudio muestran diferencias, ya que se apreció sobrecarga laboral solo en el 38,9% de los trabajadores a diferencia de este estudio que fue 98%. En cuanto a la satisfacción laboral sí presentan datos similares ya que ellos, tomaron como muestra solo al personal de emergencia y este estudio consideró a la mayoría del personal de enfermería de los diferentes servicios, se pudo demostrar que las actividades de enfermería son diferentes en cada unidad.(21)

Por otro lado, se encontró que a menor nivel de formación mayor es el estrés laboral que experimentan los encuestados. En este sentido Karasek plantea que el estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones, por consiguiente, el bajo control. La demanda puede estar relacionada por el ritmo, la rapidez, cantidad de trabajo, órdenes contradictorias, por demandas conflictivas, necesidad de concentración, cantidad de interrupciones y dependencia del ritmo de los demás.

El control hace referencia al conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a las demandas; determinado tanto por su nivel de formación y habilidades, como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones, sobre aquellos aspectos que afectan su trabajo.(22)

El análisis estadístico inferencial evidenció una correlación negativa entre la satisfacción y la antigüedad laboral; y por otro lado una correlación positiva entre la satisfacción y la antigüedad en la institución, en ambos casos la correlación fue estadísticamente significativa. Basados en estos resultados se puede afirmar que, a mayor antigüedad laboral, menor es la satisfacción, mientras que a mayor antigüedad en la institución es mayor la satisfacción.

Esto podría interpretarse como que lo que afecta a la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo o socioeconómicas de los participantes y no el amor por la profesión o su motivación intrínseca ante su desempeño como profesionales de enfermería.

El estudio de las condiciones sociolaborales ha adquirido una enorme importancia en las investigaciones de los últimos años. Para algunos autores su relevancia estriba en la incidencia significativa del entorno laboral sobre la salud de las personas y el desarrollo de la organización para la cual trabajan; para otros, surge por una ampliación del concepto de salud y una preocupación por la prevención y la eficiencia. Finalmente, desde una dimensión social de la entidad, se defiende que esta debe fomentar también el desarrollo profesional y personal.(23)

Autores como Cardona refieren que existen escasos estudios de oferta y demanda de personal de enfermería en Latinoamérica, por lo cual se hace aún más necesario conocer los conceptos que generan las brechas entre las condiciones de trabajo actuales (oferta y demanda) en el área de salud de los profesionales. Además, no se constata en América del

Sur, que se cuente con instrumentos para medir el entorno de la práctica de enfermería, y determinar si este es causa de las brechas de dotación de personal.(24)

Se han descrito algunas deficiencias y diferencias a nivel de la satisfacción, ambiente y clima laboral en Latinoamérica, entre las cuales las diversas condiciones del trabajo sanitarias en varios países pueden afectar la movilidad y rotación del personal.(24,25,26)

CONSIDERACIONES FINALES

Como conclusión del estudio, se encontró una percepción moderada de estresores laborales en el colectivo de profesionales analizado. Por otro lado, destaca la valoración positiva del apoyo recibido por los compañeros de trabajo. Así mismo, el personal de enfermería mostró una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería.

Al realizar el análisis de la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la correlación contrastante entre las antigüedades laborales, sustenta el hecho de la importancia de las condiciones de trabajo y sociofamiliares en relación con el estrés laboral, por lo que se sugiere realizar investigaciones futuras que analicen a profundidad esta temática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguirre Raya DA. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas. 2009 [acceso 10/10/2021];8(4):1- 11. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021
2. Garcia Ortiz KH, Leandres Quispe S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017. [Tesis de Grado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2018 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
3. Díaz Echenique MS, Stimolo MI, Caro NP. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba-Argentina. Medicina y Seguridad del Trabajo.

- 2010 [acceso 10/10/2021];56(218):22-38. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000100003&script=sci_arttext&tlng=es
4. Arco Canoles OC. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. [Tesis de Maestría]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 2013 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49596>
 5. Huaman Rosales MM. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. [Tesis de Especialidad]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. 2018 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
 6. Escribá-Agüir V, Más Pons R, Flores Reus E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*. 2001;15(2):142-9. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)
 7. Karasek R, Theorell T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books; 2010 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/labstuj20&div=30&id=&page=>
 8. Andrés JMA. Cuestionario Font-Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital*. 1988 [acceso 10/10/2021];(52):63-8. Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=73252254-9bfd-4843-a43b-e2ce43989ef7>
 9. Abril FGM, Amaya GMH, Fandiño YRM. Validez y fiabilidad en Colombia del Font- Roja. *Hacia la Promoción de la Salud*. 2019;24(2):46-59. DOI: <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
 10. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Martínez-Hurtado R, Noguera-Villaescusa P. Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería Intensiva*. 2016 [acceso 10/10/2021];27(3):89-95. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
 11. Artazcoz Lazcano L, Cruz Cubells JL, Moneada Lluís S, Sánchez Miguel A. Estrés y tensión laboral en enfermeras y auxiliares de clínica de hospital. *Gaceta Sanitaria*. 1996 [acceso 10/10/2021];10(57):282-92. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(96\)71901-5](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(96)71901-5)
 12. Gómez Aguilera N, Marín Rosas N, Moraga López J, Segura Arriagada F, Solorza Aburto J. Percepción del estrés en el equipo de enfermería de atención primaria en Salud. [Tesis de Grado]. Talca: Universidad Católica del Maule, Facultad de Ciencias de la Salud. 2018 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/repositorio.ucm.cl/handle/ucm/2102>
 13. Alfaro-Díaz C, Canga-Armayor A, Gutiérrez-Alemán T, Carrión M, Esandi N, Alfaro- Díaz C, et al. Validación lingüística del Demand-Control-Support Questionnaire para profesionales de enfermería en España. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. 2020 [acceso 10/10/2021];43(1):17-33. DOI: <https://dx.doi.org/10.23938/assn.0749>
 14. Morano-Báez R, Albar-Marín MJ, García-Ramírez M, Prieto-Guerrero MM, García- Nieto AA. Afrontamiento del estrés ocupacional entre profesionales de enfermería hospitalaria desde la investigación acción participativa. *Enfermería Clínica*. 2009 [acceso 10/10/2021];19(5):240-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2009.06.005>
 15. García Vázquez D, Dolores Sánchez Fernández M, Milagros Fernández Varela M, Ález García A, Conde Fernández JM. Identificación de estresores por enfermeras de atención especializada. *Enfermería Clínica*. 2001 [acceso 10/10/2021];11(2):65-71. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(01\)73690-X](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(01)73690-X)
 16. Martín RA. Estrés laboral en Enfermería: La escasez de personal actual en cuidados intensivos. *Rev. Enfermería del Trabajo*. 2015 [acceso 10/10/2021];5(3):76-81. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213011>
 17. Isabel Ríos-Risquez M, Godoy-Fernández C. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. *Enfermería Clínica*. 2008;18(3):134-41. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(08\)70715-0](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(08)70715-0)
 18. Negeliskii C, Lautert L. Occupational stress and work capacity of nurses of a hospital group. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2011;19:606-13. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000300021>

19. Leão ER, Fabbro DRD, Oliveira RB, Dos Santos IR, Victor ES, Aquarone RL, et al. Stress, self-esteem and well-being among female health professionals: A randomized clinical trial on the impact of a self-care intervention mediated by the senses. PLOS ONE. 2017;12(2):e0172455. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0172455>
20. Puglisevich Salazar SG. Sobrecarga y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. 2018 [acceso 10/10/2021] [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=4
21. Villanueva NA. Factores psicosociales y estrés en la industria textil del vestido de Irapuato, Guanajuato. Recursos Humanos y cultura organizacional. Rev. Raites. 2014 [acceso 10/10/2021];7(13):25-58. Disponible en: <http://itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/raites/article/view/104/0>
22. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly. 1979;24(2):285-308. DOI: <https://doi.org/10.2307/2392498>
23. De Frutos JA, González P, Cañadas AM, Torre JP, González MR. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas. 2007 [acceso 10/10/2021];(17):9-42. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3136232>
24. Cardona Alzate LC. Validación de la versión en español del instrumento practice environment scale of the nursing work index. [Tesis de Maestría]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. 2011 [acceso 10/10/2021]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/8258>
25. Fernández Larraguibel B, Paravic Klijn T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Ciencia y enfermería. 2003;9(2):57-66. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>
26. Contreras IV, Reynaldos GK, Cardona LC. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev. Cubana de Enfermería. 2015 [acceso 10/10/2021];31(1):58- 69. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en

Conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Conceptualización: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Curación de datos: Javier González Argote.

Análisis formal: Javier González Argote.

Adquisición de fondos: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Investigación: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote. Metodología: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote. Administración del proyecto: Javier González Argote.

Recursos: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Software: Javier González Argote.

Supervisión: Javier González Argote.

Validación: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Visualización: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Redacción – borrador original: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.

Redacción – revisión y edición: Sandra Mariel Martínez y Javier González Argote.