



Nivel de satisfacción laboral de profesionales de enfermería

Level of job satisfaction of nursing professionals

María Elena Martínez Morel¹ , Juan Gerardo Candia Arévalos² 

¹Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia. Coronel Oviedo, Paraguay.

Autor de correspondencia: Juan Candia, juange14@hotmail.com

Recibido: 03-04-2025

Aceptado: 18-12-2025

RESUMEN

La satisfacción laboral ha adquirido mayor relevancia e interés para las organizaciones, desde un enfoque humanista. La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Coronel Oviedo – Paraguay, 2024. El diseño de estudio fue observacional, descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La muestra quedó constituida por 177 profesionales de Enfermería. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. Como instrumento se utilizó el formulario FONT ROJA que mide la satisfacción laboral a través de una escala tipo Likert, consta de 24 preguntas y explora 9 factores. El cuestionario empleado específicamente en el ámbito sanitario obtuvo un alfa Cronbach de 0.791. Se obtuvo como resultado que 56% de los encuestados tiene una satisfacción aceptable, 22% moderadamente satisfecho, 11% muy satisfecho y 11% insatisfecho. Los resultados de esta investigación revelaron que 56% de los encuestados tiene una satisfacción aceptable, 22% moderadamente satisfecho, 11% muy satisfecho y 11% insatisfecho. Finalmente se puede concluir que la mayoría de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Coronel Oviedo tiene un nivel de satisfacción laboral que va de aceptable a moderada por lo que se recomienda a las autoridades del Hospital Regional de Coronel Oviedo, realizar una evaluación periódica de la satisfacción laboral con la finalidad de realizar intervenciones, ya que al priorizar su capital humano mejorará el servicio que se prestan y el prestigio de la institución.

Palabras clave: Satisfacción laboral, profesionales, enfermería.

INTRODUCCION

En la actualidad, la satisfacción laboral ha adquirido mayor relevancia e interés para las organizaciones, que

ABSTRACT

Job satisfaction has acquired greater relevance and interest for organizations, from a humanistic perspective. The research aimed to determine the level of job satisfaction of nursing professionals at the Regional Hospital of Coronel Oviedo, Paraguay, 2024. The study design was observational, descriptive, cross-sectional, with a quantitative approach. The sample consisted of 177 nursing professionals. Sampling was non-probabilistic, for convenience. The instrument used was the FONT ROJA form, which measures job satisfaction through a Likert-type scale. It consists of 24 questions and explores 9 factors. The questionnaire used specifically in the healthcare field obtained a Cronbach's alpha of 0.791. The results showed that 56% of respondents had acceptable satisfaction, 22% were moderately satisfied, 11% very satisfied, and 11% dissatisfied. The results of this research revealed that 56% of respondents were reasonably satisfied, 22% were moderately satisfied, 11% were very satisfied, and 11% were dissatisfied. Finally, it can be concluded that the majority of nursing professionals at the Coronel Oviedo Regional Hospital have a level of job satisfaction ranging from acceptable to moderate. Therefore, the authorities of the Coronel Oviedo Regional Hospital are recommended to conduct a periodic evaluation of job satisfaction in order to implement interventions, since prioritizing its human capital will improve the service provided and the prestige of the institution.

Keywords: Satisfaction job, professionals, nursing.

buscan conocer las necesidades de los empleados desde un enfoque humanista. A nivel mundial, 85 % de los trabajadores admiten que su trabajo no les satisface y no se sienten comprometidos ni identificados con este (1).

El impacto negativo de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería se puede medir a través de la productividad, la calidad de la atención, la rotación, el abandono de los puestos de trabajo, la aparición de estrés, la insatisfacción de los usuarios que reciben los servicios, así como la sobrecarga de trabajo por la escasez de personal o el exceso en la demanda del servicio. La insatisfacción laboral también tiene efectos en la salud, como altos niveles de depresión, estrés físico y mental, problemas de sueño, preocupación, agotamiento físico y mental, cefaleas, accidentes cerebrovasculares (1).

El personal representa el capital humano de una organización, el conocer las necesidades reales o sentidas que influyan en su desempeño laboral, es una prioridad que permite a la organización ejecutar estrategias tendientes a ofrecer a los trabajadores (2).

La satisfacción laboral es un indicador de calidad del servicio y desarrollo organizacional; se define como la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña (3).

Una preocupación frecuente de las instituciones de salud es la calidad de los servicios prestados y la satisfacción de sus usuarios, pero pocas veces esta preocupación se centra en la satisfacción de su personal, que es fundamental para la calidad de la atención. En particular el personal de enfermería, que es considerada una pieza clave por ser quienes brindan cuidado directo al paciente, siendo muchas veces el rostro de los prestadores de los servicios de salud en la institución y, con frecuencia, el de mayor porcentaje dentro de las instituciones de salud pública (4).

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. 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 epidemiológica de la población (5).

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. 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).

El objetivo general de este estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Coronel Oviedo – Paraguay, 2024. Los objetivos específicos de este estudio fueron identificar los datos sociodemográficos y laborales de los profesionales de enfermería y describir la satisfacción laboral según los distintos factores.

METODOLOGIA

El diseño de estudio fue observacional, descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Se llevó a cabo en el Hospital Regional de Coronel Oviedo, departamento de Caaguazú.

La población fue conformada por 326 profesionales de Enfermería. La muestra quedó constituida por 177 profesionales de Enfermería. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia. El cálculo de muestra se realizó a través del programa EpilInfo, teniendo en cuenta un nivel de confianza de 95% y una proporción esperada de 50% y 5% de margen de error. Como criterio de inclusión profesional de Enfermería de las áreas asistenciales del Hospital Regional de Coronel Oviedo, criterio de exclusión profesional que no quisieron participaron del estudio.

El método empleado fue la encuesta, como técnica la entrevista. Como instrumento se utilizó el formulario estandarizado FONT ROJA que mide la satisfacción laboral a través de una escala tipo Likert de 1 (menor grado de satisfacción) a 5 (mayor grado de satisfacción) el punto 3 se toma como un grado intermedio de satisfacción, este consta de 24 preguntas siendo utilizado en el medio hospitalario y en áreas comunitarias, el instrumento explora 9 factores: satisfacción por el trabajo (ítems 7, 10, 11, 16), tensión relacionada con el trabajo (ítems 2, 3, 4, 5, 6), competencia profesional (ítems 22, 23, 24), presión del trabajo (ítems 18, 20), promoción profesional (ítems 9, 12, 17), relación interpersonal con sus jefes (ítems 13, 19), relación interpersonal con los compañeros (ítem 14), características extrínsecas de estatus (ítems 8, 15), monotonía laboral (ítems 1, 21). El cuestionario inicialmente fue validado en España con un α de Cronbach de 0.773; empleado específicamente en el ámbito sanitario obtuvo un alfa Cronbach de 0.791. (6).

Los datos obtenidos fueron tabulados en hoja electrónica elaborada en Microsoft Excel y para el análisis se utilizó estadística descriptiva. Los niveles de satisfacción laboral fueron clasificados según el puntaje total obtenido, donde valores entre 24 y 47 corresponden a un nivel muy insatisfecho, de 48 a 71 a insatisfecho, de 72 a 87 a moderadamente satisfecho, de 88 a 104 a satisfacción aceptable y de 105 a 120 a muy satisfecho.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería. Se observa una distribución relativamente homogénea

por grupos etarios, con predominio del grupo de 31 a 35 años (23%), seguido de 36 a 40 años (21%) y de 25 a 30 años (20%). En cuanto al sexo, predominó ampliamente el femenino (77%). Respecto al estado civil, la mayor proporción corresponde a profesionales casados/as (43%), seguido de solteros/as (41%).

En la Tabla 2 se describen las características laborales de los participantes. En relación con el área de trabajo, la mayor proporción de profesionales se desempeña en el servicio de Maternidad (17%), seguido de Clínica Médica y Gineco-Obstetricia (10% cada uno). En cuanto a la antigüedad laboral, se observa un predominio de profesionales con entre 6 y 10 años de servicio (24%), seguido de aquellos con 11 a 15 años (23%) y de 1 a 5 años (20%), evidenciando una distribución relativamente equilibrada según años de experiencia.

En el Gráfico 1 se presenta el nivel de satisfacción laboral global de los profesionales de enfermería. La mayoría de los encuestados reporta un nivel de satisfacción aceptable (56%), seguido de un 22% que se encuentra moderadamente satisfecho. En menor proporción, el 11% manifiesta estar muy satisfecho, mientras que un 11% reporta insatisfacción laboral.

Tabla 1. Distribución de profesionales de enfermería, según datos sociodemográficos, Hospital Regional de Coronel Oviedo - Paraguay, 2024. n=177

Datos sociodemográficos	N	%
Edad		
25 a 30 años	35	20
31 a 35 años	40	23
36 a 40 años	38	21
41 a 45 años	32	18
Más de 46 años	32	18
Sexo		
Masculino	40	23
Femenino	137	77
Estado civil		
Soltero/a	72	41
Casado/a	76	43
Unión libre	13	7
Separado/a	13	7
Viudo/a	3	2

Tabla 2. Distribución de profesionales de enfermería, según datos laborales, Hospital Regional de Coronel Oviedo - Paraguay, 2024. n=177

Datos laborales	N	%
Área de Trabajo		
Urgencia	17	7
Traumatología	15	4
Maternidad	30	17
Neonatología	10	6
Pediatría	16	9
Clínica Médica	18	10
Gineco-Obstetricia	17	10
Quirófano	7	4
Banco de Sangre	5	3
Farmacia	5	3
Urgencias Pediatría	12	7
Consultorio	10	5
UTIA	10	5
Esterilización	3	2
Laboratorio	2	1
Antigüedad		
Menos de 1 año	7	4
De 1 a 5 años	35	20
6 a 10 años	43	24
11 a 15 años	40	23
16 a 20 años	34	19
Más de 20 años	14	8

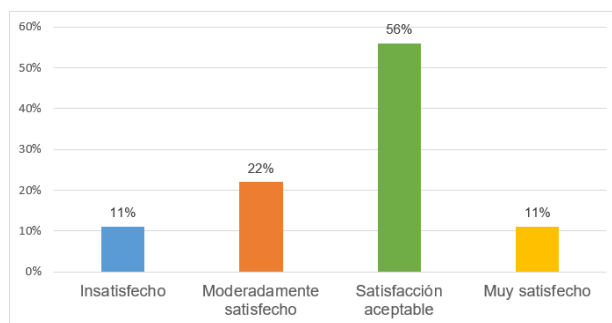


Gráfico 1. Nivel de satisfacción global de los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Coronel Oviedo - Paraguay, 2024. n=177

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Coronel Oviedo, evidenciándose una tendencia general hacia niveles de satisfacción moderada a aceptable. Al analizar las dimensiones del instrumento utilizado, se observó que los profesionales presentan niveles favorables en aspectos como la presión del trabajo, la promoción profesional, la competencia profesional y las relaciones interpersonales, tanto con superiores como con compañeros. No obstante, la monotonía laboral se identificó como un factor de insatisfacción, lo que sugiere la necesidad de intervenciones orientadas a diversificar las actividades y mejorar la motivación laboral.

En comparación con el estudio realizado por Tumpe Ortiz en Arequipa (2016), que utilizó igualmente el cuestionario Font Roja en personal médico asistencial (7), se observa una similitud metodológica que permite contrastar resultados. Aunque dicho estudio incluyó una población distinta y un tamaño muestral menor, ambos coinciden en la utilidad del instrumento para evaluar múltiples dimensiones de la satisfacción laboral. Sin embargo, el presente estudio aporta una mayor robustez en términos de tamaño muestral y contexto específico del personal de enfermería, lo que fortalece la validez de sus hallazgos en el ámbito hospitalario local.

Por otra parte, los resultados sociodemográficos coinciden con lo reportado por Holguín Morales, quien identificó una población predominantemente femenina y relativamente joven en el ámbito hospitalario (8). Esta similitud sugiere que la composición del personal de enfermería responde a patrones comunes en la región. No obstante, en el presente estudio se observa una mayor concentración en el grupo etario de 31 a 35 años y una mayor proporción de mujeres (77%), lo que podría influir en la percepción de satisfacción laboral, considerando las demandas específicas del rol y la conciliación entre vida laboral y personal.

Asimismo, al comparar los niveles de satisfacción laboral, los resultados son consistentes con el estudio de Jara Infante y Pino Capcha, donde predominó un nivel medio de satisfacción laboral (9). De manera similar, en este estudio la mayoría de los profesionales se ubica en niveles intermedios (moderado a aceptable), lo que evidencia una tendencia regional hacia niveles de satisfacción laboral que, si bien no son críticos, tampoco alcanzan niveles óptimos. Este hallazgo refuerza la necesidad de implementar estrategias institucionales que fortalezcan los factores positivos y mitiguen aquellos asociados a la insatisfacción.

En conjunto, los resultados sugieren que la satisfacción laboral del personal de enfermería está influenciada por una combinación de factores organizacionales y condiciones del entorno laboral. Si bien existen aspectos positivos relacionados con las relaciones interpersonales

y el desarrollo profesional, persisten desafíos asociados a la organización del trabajo y la monotonía laboral. Estos elementos deben ser considerados por las instituciones de salud para promover un entorno laboral más favorable, que contribuya tanto al bienestar del personal como a la calidad de la atención brindada.

CONCLUSION

Los resultados del estudio evidencian que el personal de enfermería del Hospital Regional de Coronel Oviedo presenta un nivel de satisfacción laboral predominantemente moderado a aceptable, en una población mayoritariamente femenina, con edad joven-adulta y experiencia laboral intermedia.

Los factores mejor valorados se relacionan con la presión del trabajo, las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional, lo que sugiere un entorno laboral favorable en términos de interacción y desempeño. No obstante, la monotonía laboral se identifica como un aspecto crítico de insatisfacción, evidenciando la necesidad de intervenciones orientadas a mejorar la dinámica del trabajo y la motivación del personal.

Los hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las condiciones organizacionales y de implementar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral, como estrategia para optimizar el bienestar del personal de enfermería y contribuir a la calidad de los servicios de salud.

AGRADECIMIENTOS


A la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Asunción, Filial Coronel Oviedo, por brindar la oportunidad de aprender y crecer en esta prestigiosa institución.

Financiamiento: Universidad Nacional de Asunción

Contribución de autores: MEMM: Concepción y diseño del estudio, análisis e interpretación de datos, redacción del manuscrito y revisión crítica del manuscrito por contenido intelectual. JGCA: Concepción y diseño del estudio, análisis e interpretación de datos, redacción del manuscrito y revisión crítica del manuscrito por contenido intelectual.

Conflictos de interés: Los autores declaran que no existen conflictos de interés que puedan influir en los resultados o la interpretación de los datos presentados en el manuscrito.

Disponibilidad de datos: Los datos de investigación no se encuentran disponibles.

Editor responsable: Claudia Centurión . Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia. San Lorenzo, Paraguay.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Castro Celis V, Toxqui Tlachino MJG, Álvarez Solorza I, Vega García AE, Altamirano BD. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig Innov Rev Cient Enferm* [Internet]. 2022;2(2):21-29. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1488>. . doi:10.33326/27905543.2022.2.1488.
2. Talavera Salas IX, Calcina Cuevas SC, Castillo Machaca JE, Campos García JL. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial de Puno, Perú. *Polo Conoc* [Internet]. 2021;6(10):3-14. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>. doi:10.23857/pc.v6i10.3179.
3. Laimé Humerez LD. Relación entre satisfacción y desempeño laboral en usuarios internos de los establecimientos de salud del municipio de Achocalla, periodo 2022 [tesis doctoral en Internet]. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2022. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/32704>
4. Campos ARP, Pozos Radillo BE, Preciado Serrano ML, Vázquez Goñi JM. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Rev Cubana Salud Trab* [Internet]. 2016;17(2):42-46. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsy/article/viewFile/416/394>
5. Bautista Perera AT, López Cocotle JJ, Reyes Lázaro M, Silva Ramos MF, Rodríguez de los Santos R, González Angulo P. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. *Horiz Enferm* [Internet]. 2023;34(2):190-202. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf>. doi:10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202.
6. Herrera Amaya G, Manrique Abril F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary* [Internet]. 2019;16(2):74-86. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2943>. doi:10.21676/2389783X.2943.
7. Tumpe Ortiz FA. Satisfacción laboral del personal médico asistencial en los servicios de emergencia del Hospital III Goyeneche y Hospital III Yanahuara utilizando el cuestionario Font-Roja, Arequipa 2016 [tesis en Internet]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2016. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/66998c1d-a233-4977-b69c-afoco64666f4>
8. Holguín Morales Y, Contreras Camarena C. Satisfacción laboral del personal en el servicio de nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horiz Med (Lima)* [Internet]. 2020;20(2):e1238. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es. doi:10.24265/horizmed.2020.v20n2.09.
9. Jara Infantes GY, Pino Capcha SJ. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Médico Especializado Negreiros, 2021 [tesis en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [citado 2024 oct 18]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99327/Jara_IGYPino_CSJ-SD.pdf