



SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA - PERÚ, 2024

Job Satisfaction of Nursing Staff at Hipolito Unanue Hospital of Tacna - Perú, 2024

Elías Condori Nina

Hospital Hipólito Unanue de Tacna, Perú
Magíster en Salud Pública

RESUMEN

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna durante el año 2024.

Material y métodos: enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada, nivel descriptivo, transversal. La muestra estuvo conformada por 219 profesionales y técnicos en enfermería. Se empleó como técnica la encuesta, los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de un instrumento validado.

Resultados: En general, el 71,7% del personal mostró niveles medios de satisfacción laboral, seguido de un 28,3% con niveles altos. Al analizar las dimensiones específicas, el 50,2% reportó satisfacción media en el ambiente de trabajo, mientras que el 55,7% alcanzó niveles altos de satisfacción en la dimensión de remuneraciones y/o incentivos. En cuanto a las relaciones interpersonales, el 52,5% manifestó niveles de satisfacción laboral.

Conclusión: Se observa que la satisfacción laboral predominante en el personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue de Tacna es de nivel medio.

Palabras clave: Satisfacción laboral, personal de enfermería, hospital público.

ABSTRACT

Objective: To determine the job satisfaction of nursing staff at Hipólito Unanue Hospital in Tacna, 2024.

Material and methods: This was a quantitative, non-experimental, applied, descriptive, and cross-sectional study. The sample consisted of 219 nursing professionals and technicians. A survey technique was used, and results were obtained through the application of a validated instrument.

Results: Overall, 71.7% of the staff showed medium levels of job satisfaction, followed by 28.3% with high levels. When analyzing specific dimensions, 50.2% reported medium satisfaction with the work environment, while 55.7% achieved high satisfaction in the remuneration and/or incentives dimension. Regarding interpersonal relationships, 52.5% expressed levels of job satisfaction.

Conclusion: The predominant level of job satisfaction among the nursing staff at Hipólito Unanue Hospital in Tacna is medium.

Keywords: job satisfaction, nursing staff, public hospital.



INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería es la base del sistema de salud, que está en constante y más directo contacto con los pacientes y representa además a la mayoría de los profesionales de la salud en el mundo. En la actualidad, el sistema mundial de salud presta cada vez más atención a la situación laboral del personal de enfermería. La satisfacción laboral es un componente que influye en la actividad de todo ser humano. Por consiguiente, el grado de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, impacta en la imagen de la misma.

Tal como lo describe la Organización Mundial de la Salud (OMS), existe una grave carencia de enfermeros en el ámbito laboral, principalmente porque existen brechas que deben ser cubiertas para brindar una atención oportuna y adecuada a todos los pacientes hospitalizados. La alta demanda de los usuarios afecta la satisfacción y el agotamiento del personal de enfermería, debido a la alta carga de trabajo, afectando negativamente el desempeño de las tareas laborales y la mala calidad de los cuidados ofrecidos al usuario (1).

Según estudios internacionales, la satisfacción del personal de enfermería está íntimamente relacionada con el ambiente, condición laboral y clima laboral. En consecuencia, más de 50 000 enfermeras están insatisfechas con su trabajo por las condiciones laborales, el ambiente laboral, los bajos salarios que provocan ausentismo. Trabajar no es solo una actividad productiva, sino también compartir actividades con otros y un trabajo unido en equipo basado sobre todo en el cuidado humano de todos los pacientes (2).

En Perú, un estudio mostró que el 53,4% las enfermeras estaban en promedio satisfechas en los servicios críticos donde trabajan y eso se debía a los estresores que afectaban la salud de las enfermeras. En ese contexto, la carga de trabajo de los enfermeros está relacionada con un aumento excesivo de pacientes que requieren cuidados más especializados, y el personal no está calificado para responder a tiempo a las demandas, lo que muchas veces los obliga a trabajar fuera de su horario de trabajo, lo que genera frustración, fracasos en el trabajo, problemas de salud física y emocional. A nivel mundial, se evidencia un deterioro de las condiciones laborales. En este ámbito, la escasez de profesionales y técnicos en enfermería impide brindar cuidados adecuados y satisfacer las necesidades básicas de los pacientes (3).

A nivel internacional, la sobrecarga laboral del personal técnico y de enfermería tiene un impacto significativo, afectando negativamente sus resultados laborales. Esto se relaciona directamente con una atención inadecuada e insuficiente a los pacientes y también repercute en el ambiente de trabajo, donde la escasez de personal dificulta el desarrollo de las labores de enfermería (4).

De igual forma, un estudio realizado en Brasil reveló que la mayoría del personal de enfermería (80%) reporta una alta carga de trabajo y termina sus

jornadas muy agotado. Esto se debe, en parte, a las largas horas de trabajo con las que no están satisfechos, y a que el 60% se encuentra inconforme con la baja remuneración y un ambiente de trabajo insuficiente.(5).

En la actualidad, la satisfacción laboral es una variable muy estudiada, pero poco se hace con los resultados obtenidos para mejorar el bienestar del personal de enfermería en su ambiente laboral. Si un profesional de enfermería está satisfecho con su trabajo, responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecho, no será capaz de realizar su labor con eficiencia y eficacia.

El personal de enfermería que labora en el área de emergencia se ve sometido a múltiples factores estresantes, lo que les ocasiona insatisfacción. Esto contribuye, involuntariamente, al deterioro de la imagen institucional y a la disminución de la calidad de los servicios, influyendo negativamente en su crecimiento y desarrollo profesional, y provocando descontento.

Las organizaciones, a nivel mundial, han empezado a dar mayor importancia al tema de la satisfacción laboral, a pesar de existir numerosas investigaciones que afirman que la satisfacción laboral es una variable que influye fuertemente en el nivel de desempeño laboral. En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) detectó que solo un 45% de los trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi un 65% de personas menores de 25 años no están interesadas en su trabajo (6).

Asimismo, estudiar la satisfacción laboral y sus diversas fuentes, como la sobrecarga, representa una oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones que prestan servicios de salud, ya que sus resultados permiten implementar actividades de mejora continua.

Es importante señalar que la gran carga de trabajo del personal de enfermería implica numerosos riesgos al laborar en diferentes áreas de hospitalización. Esto se debe a la sobrecarga de pacientes, jornadas laborales muy extensas, falta de personal, carencia de materiales e insumos, y una infraestructura inadecuada. Todos estos factores afectan directamente su salud física y mental. (6).

En un estudio realizado en diversos países, se describe que la satisfacción laboral involucra sentimientos, respuestas emocionales y actitudes que son percibidos por las enfermeras de forma positiva o negativa, porque la insatisfacción laboral repercute en el desempeño laboral, afectando la calidad de los servicios de salud lo que origina un mal indicador en la gestión de la calidad (7).

Las horas de trabajo excesivas de varios trabajadores de la salud han contribuido a 745 000 muertes por accidente cerebrovascular (ACV) y enfermedad coronaria, las cuales se han reportado más ampliamente en los últimos años (8).

El personal de enfermería desarrolla su labor en diversas áreas de atención hospitalaria, consulta externa, centros o puestos de salud, realizando su labor asistencial, administrativa, docente e investigadora. "Todos ellos tienen la importancia del cuidado de la salud en sus diversos niveles, que se realiza sobre bases científicas, valores y principios éticos". Entre las cinco con los niveles más altos de sobrecarga y fatiga que alteran significativamente su entorno laboral (9).

Es importante mencionar que la carga de trabajo está relacionada con la satisfacción laboral, en esta etapa el bienestar del trabajador de la salud se convierte en una estrategia, teniendo esto en cuenta, es necesario analizar la satisfacción laboral, pues se convierte en una fuente de información fundamental para la gestión del personal.

En cuanto al análisis institucional, el hospital Hipólito Unanue Tacna tiene una realidad alarmante en los diferentes servicios, principalmente el de hospitalización, debido al aumento de la demanda de pacientes que es demasiado grande y la deficiencia de personal para la atención de las mismas es precario. Por lo tanto, es necesario evaluar esos ambientes de trabajo de los enfermeros y técnicos, ya que es cotidiano observar que se encuentran sometidos a los elevados niveles de estrés, los mismos que tienen contacto directo con el sufrimiento, dolor o muerte de los usuarios, además del conflicto y la sobrecarga de tareas que crean un ambiente de trabajo agotador y la insatisfacción con el ambiente de trabajo no ha sido estudiada. Por lo tanto, este estudio permitirá la formulación de estrategias dirigidas a fortalecer y mejorar la carga de trabajo y la satisfacción laboral de este grupo de profesionales.

El Hospital Hipólito Unanue de Tacna cuenta con 509 profesionales de enfermería que laboran en diversas áreas de hospitalización y consulta externa. Durante mis rondas de supervisión, la mayoría de ellos refieren sentir un cansancio físico y mental que afecta su desenvolvimiento laboral.

Por tanto, el estudio de la satisfacción laboral del personal de enfermería es de gran interés, dada la importancia de las consecuencias negativas que la sobrecarga de trabajo puede generar, afectando directamente el bienestar físico y la salud mental de estos profesionales.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se utilizó el enfoque cuantitativo porque comprende métodos donde se alcanzan metas y procedimientos para la formulación y comprobación de hipótesis, así mismo los resultados que se obtuvieron se expresaron numéricamente (10).

El presente estudio es de tipo aplicado, con el fin de resolver problemas mediante la aplicación de acciones concretas o conocimientos basados en el desarrollo de teorías (11). Es de nivel descriptivo y correlacional, y de corte transversal (12).

El universo de estudio comprendió a los 509 profesionales de enfermería (254 profesionales y 255 técnicos) que laboran en las áreas de hospitalización (Emergencia, Cuidados Intensivos, Pediatría, Neonatología, Ginecología, Medicina, Cirugía, Neumología, Serciquem, Psiquiatría) y consulta externa del hospital. Mediante la aplicación de la fórmula estadística para población finita, se obtuvo una muestra de 219 profesionales de enfermería.

Se utilizó un cuestionario validado para recolectar información sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería. La aplicación del instrumento se realizó de forma ordenada, comenzando con una ficha para recopilar información general de cada encuestado.

RESULTADOS

La tabla 1 detalla las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Se observa que el 49,8% son licenciados en enfermería y el 50,2% son técnicos. En cuanto a la edad, la mayor proporción corresponde al rango de 30 a 59 años (74,9%). Respecto al sexo; el 89,5% son mujeres. La condición laboral predominante es la de nombrado (49,3%), y el tiempo de servicio más frecuente es de 6 años a más (58,9%). En cuanto a las áreas de hospitalización, la mayoría del personal de enfermería se concentra en el área de Emergencia (22,4%), seguida por Neonatología (14,2%). Además, el 33,8% posee estudios de especialidad, mientras que el 66,2% no la tiene. Las especialidades más prevalentes son Emergencias (11,9%) y Neonatología (6,4%).

TABLA 1: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2024

Características sociodemográficas		n	%
Personal de enfermería	Licenciada(o) en enfermería	109	49,8
	Técnica(o) en enfermería	110	50,2
Edad	18 a 29 años	16	7,3
	30 a 59 años	164	74,9
	60 años a más	39	17,8
Sexo	Femenino	196	89,5
	Masculino	23	10,5
Condición laboral	Nombrado	108	49,3
	Contrato 276	23	10,5
	Contrato CAS	88	40,2
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	3	1,4
	1 a 5 años	87	39,7
	6 años a más	129	58,9
Áreas de hospitalización	Psiquiatría	9	4,1
	Cirugía	21	9,6
	Neumología	11	5,0
	UCI	20	9,1
	Neonatología	31	14,2
	Serciquem	13	5,9
	Medicina	25	11,4
	Pediatría	15	6,8
	Ginecología	25	11,4
	Emergencia	49	22,4
Personal de enfermería que cuenta con especialidad	Si	74	33,8
	No	145	66,2
Especialidades del personal de enfermería	Ninguno	145	66,2
	Psiquiatría	5	2,3
	Emergencia	26	11,9
	Gerencia y gestión	3	1,4
	UCI	12	5,5
	Intensivista	1	0,5
	Neonatología	14	6,4
	CRED	1	0,5
	Quemados	1	0,5
	Salud pública	1	0,5
	Adulto mayor	2	0,9
	Pediatría	3	1,4
	Gineco-obstetricia	4	1,8
	Hemodiálisis	1	0,5

En la tabla 2, se observa que del 100% del personal de enfermería, el 71,7% muestra niveles medios de satisfacción laboral, seguido del 28,3% con altos niveles de satisfacción laboral.

TABLA 2: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2024

Satisfacción laboral	n	%
Baja	0	0,0
Media	157	71,7
Alta	62	28,3
Total	219	100,0

En tabla 3, se observa que del 100% del personal de enfermería, el 50,2% muestran niveles medios de satisfacción laboral en la dimensión ambiente de trabajo, seguido del 47,9% con altos niveles, y del 1,8% con bajos niveles.

TABLA 3: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2024

Dimensión ambiente de trabajo	n	%
Baja	4	1,9
Media	110	50,2
Alta	105	47,9
Total	219	100

En la tabla 4, se observa que del 100% del personal de enfermería; el 55,7% muestra altos niveles de satisfacción laboral en la dimensión remuneraciones y/o incentivos, seguido del 42,0% con niveles medios, y del 2,3% con bajos niveles.

TABLA 4: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN REMUNERACIONES Y/O INCENTIVOS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2024

Dimensión Remuneraciones y/o incentivos	n	%
Baja	5	2,3
Media	92	42,0
Alta	122	55,7
Total	219	100

En la tabla 5, según dimensión relaciones interpersonales, se observa que el personal de enfermería tiene altos niveles de satisfacción con el 52,5%.

TABLA 5: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE DE TACNA, 2024

Dimensión Relaciones interpersonales	n	%
Baja	40	18,3
Media	64	29,2
Alta	115	52,5
Total	219	100

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Hipólito Unanue Tacna en 2024. En este estudio participaron 219 profesionales del campo de la enfermería, obteniendo lo siguiente:

La tabla 1 presenta las características sociodemográficas del personal de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Se observa una distribución casi equitativa entre licenciados en enfermería (49,8%) y personal técnico en enfermería (50,2%). En cuanto a la edad, la mayor proporción corresponde al rango de 30 a 59 años (74,9%), y el 89,5% del personal es de sexo femenino. Respecto a la condición laboral, el 49,3% son nombrados. El tiempo de servicio predominante es de 6 años a más (58,9%). En relación con las áreas de trabajo; el 22,4% del personal labora en Emergencia. Finalmente, el 33,8% cuenta con estudios de especialidad, siendo las más personal goce de ciertos beneficios laborales a diferencia del personal que diferentes tipos de contratos laborales. La mayoría del personal de enfermería presenta 6 años a más de tiempo de actividad en el servicio. Además, se tiene con mayor prevalencia el personal que labora en el área de emergencia. Sin embargo, se cuenta con poco personal de enfermería con estudios de especialidad.

La tabla 2 muestra que el 71,7% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral, lo que indica que no están completamente a gusto o conformes con muchos aspectos de su ambiente de trabajo. Estos resultados son similares a los encontrados por Saire K. (18) en Lima, quien reportó un nivel medio de satisfacción laboral del 43,8%. Esta realidad también ha sido confirmada por Hernández y Medina (19) en México, con un 89%; Peñaloza y Oscco (20), con un 56,6%; Jara L. (21) en Huancayo, con un 47,2%; Chávez M. (22) en Lima, con un 42,8%; y Lázaro G. e Isla E. (23) en Ica, con un 73%. Sin embargo, existen estudios que difieren de estos hallazgos. Por ejemplo, Bautista A. (24) en México confirma que el 84,8% de los enfermeros tienen un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que Justo K. (25) en Lima menciona que la satisfacción laboral en estos profesionales es de nivel bajo, con un 50%.

En la tabla 4, según dimensión Remuneraciones y/o incentivos, se observa que el personal de enfermería tiene altos niveles de satisfacción con un 55,7%. Nuestros resultados obtenidos difieren con los resultados hallados por Saire k. (18) en donde predominó el nivel medio de satisfacción laboral en la dimensión beneficios laborales y remunerativos con un 69,8 %. quienes no están de acuerdo en su gran mayoría con la remuneración actual, así mismo afirmando que el sueldo asignado no cubre todas las expectativas económicas, misma situación fue confirmada por Flores M. (26) con el 83,3%, y Chávez M. (22) con el 87,1% estudios realizados al personal de enfermería de los hospitales de Lima.

En la tabla 5, según dimensión relaciones interpersonales, se observa que el personal de enfermería tiene altos niveles de satisfacción con el 52,5%. Nuestros resultados obtenidos difieren con el estudio de por Saire K. (18) cuyos resultados mostraron un porcentaje negativo, ya que el 51,1% presentó nivel bajo de satisfacción, existiendo falta de comunicación

y de agrado para trabajar en equipo y mostrar solidaridad. También, se difiere con el estudio de Cercado J. (28) cuyos resultados mostraron que el 78,8% tiene niveles medios de satisfacción del personal de enfermería de un hospital en Lima.

CONCLUSIONES

El personal de enfermería se distribuye casi equitativamente entre licenciados (49,8%) y técnicos (50,2%). La mayoría tiene entre 30 y 59 años (74,9%), es de sexo femenino (89,5%), y cuenta con un contrato nombrado (49,3%). Predomina el tiempo de servicio de 6 años o más (58,9%). Un porcentaje significativo labora en el área de Emergencia (22,4%), y la mayoría no posee estudios de especialidad (66,2%).

La satisfacción laboral general del personal de enfermería se sitúa mayoritariamente en un nivel medio (71,7%). Al analizar por dimensiones:

- La remuneración y/o incentivos obtuvo los niveles altos de satisfacción más frecuentes (55,7%).
- Las relaciones interpersonales mostraron niveles altos de satisfacción en el 52,5%.
- El ambiente de trabajo registró niveles medios de satisfacción en el 50,2%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra; 2020.
2. Swiger PA, Vance DE, Patrician PA. Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. Nurse Outlook. 2016 May;64(3):244–54.
3. Quintana M, Valenzuela S, Paravic T. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. Enferm glob [Internet]. 2014;13(33):302–9.
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. América; 2020.
5. Contreras-Ibacache V, Reynaldos-Grandon K, Cardona-Alzate L. Clima, Ambiente y Satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev cubana Enferm. 2015;31(1).
6. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet]. Ginebra; 2021.
7. Viera G, Isaura T, Aurea D, Ana HdL, Geysa G, Nair S. Quality of life at work in a central sterile processing department. Revista Brasileira de Enfermagem. 2023 marzo; 73(2).
8. De Arco-Canoles ODC, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 2018 Apr 30;20(2):171
9. Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). [Internet]. Lima; 2017.
10. Flores M. Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. Revista Digital Universitaria. 2004;5(1):2–9.
11. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta Ed. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Mexicana; 2017.

12. Tamayo M. El proceso de la investigación científica [Internet]. 4ta Ed. México: Limusa grupo Noriega; 2004.

13. Gamarra G, Morales J. Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de emergencias José Casimiro Ulloa - 2022 [Tesis de pregrado]. Chíncha, Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022.

14. Oliveira JF de, Santos AM dos, Primo LS, Silva MRS da, Domínguez ES, Moreira FP, et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. Cien Saude Colet [Internet]. 2019 Jul 22;24(7):2593–9.

15. Pachapuma MN. Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia hospital Honorio Delgado Arequipa - 2019 [Tesis de posgrado]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.

16. Navarro JN. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida 2022 [Tesis de pregrado]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022.

17. Huamani V. Sobrecarga y satisfacción laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Arequipa 2021 [Tesis de posgrado]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023.

18. Saire K, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital público del Perú. Rev. enferm. vanguard. 2024.

19. Hernández E, Medina Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev. Enfermería Instituto Mexicano de Seguro Social (Internet) 2020.

20. Peñaloza S, Oscco C.Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021.

21. Jara L, Mancha E, Mendoza M.Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de Covid-19 del centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo 2021 (Tesis). Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021.

22. Chávez M, Chileno E, Torres N.Grado de estrés laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital Regional de Ica 2021. (Tesis) Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021.

23. Lázaro G, Isla E. Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. (Tesis). Ica, Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021.

24. Bautista A, López J, Reyes M, Silva M, Rodríguez R. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel. Rev. Horizonte Enfermería (Internet) 2023.

25. Justo K. Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2023. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023.

26. Flores Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa Lima 2020. (Tesis). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2021.

27. García C. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de salud del hospital de atención general Celedín 2022 (Tesis). Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023.

28. Cercado J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout del enfermero(a) en el servicio de emergencia del Hospital nacional arzobispo Loayza, 2019.

CORRESPONDENCIA

Elías Condori Nina
elias.cnina@gmail.com

FECHA DE RECEPCIÓN
FECHA DE ACEPTACIÓN

13 de enero
30 de abril

Elías Condori Nina
<https://orcid.org/0009-0000-4706-8940>