

Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería

Psychosocial factors influencing job satisfaction among nursing staff

López-Cudco, Leidy Liceth ^{1*}

¹ Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador, Santo Domingo;
<https://orcid.org/0000-0002-4777-9766>, llopezc@pucesd.edu.ec

* Autor Correspondencia

 <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n1/6>

Cita: López-Cudco, L. L. (2023). Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Multidisciplinary Collaborative Journal, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n1/6>

Recibido: 23/12/2022
Revisado: 30/12/2022
Aceptado: 06/01/2023
Publicado: 28/01/2023



Copyright: © 2023 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Resumen: La satisfacción laboral en el personal de enfermería es un tema crítico, dada su relación directa con la calidad de los servicios de salud. Este estudio analiza los factores psicosociales que influyen en dicha satisfacción, identificando tanto elementos negativos, como el estrés laboral y el síndrome de burnout, como factores protectores, como el apoyo social, las intervenciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional. Mediante una metodología de revisión documental, se recopilaron y analizaron estudios relevantes de bases de datos científicas, priorizando trabajos recientes y enfoques aplicados al ámbito de la enfermería. Los resultados muestran que los factores adversos, como las demandas excesivas y un clima organizacional desfavorable, generan agotamiento emocional y desmotivación. En contraste, elementos como un liderazgo efectivo, reconocimiento profesional y acceso a capacitación continua aumentan la satisfacción y el compromiso laboral. La discusión subraya la importancia de implementar estrategias integrales que equilibren las demandas laborales con el bienestar del personal. Como conclusión, garantizar un entorno laboral saludable mediante políticas organizacionales efectivas no solo mejora el bienestar del personal, sino que también fortalece la calidad y sostenibilidad del sistema de salud.

Palabras clave: satisfacción laboral; enfermería; factores psicosociales; clima organizacional; desarrollo profesional.

Abstract: Job satisfaction in nursing personnel is a critical issue, given its direct relationship with the quality of health services. This study analyzes the psychosocial factors that influence job satisfaction, identifying both negative elements, such as job stress and burnout syndrome, and protective factors, such as social support, organizational interventions and professional development opportunities. Using a document review methodology, relevant studies were collected and analyzed from scientific databases, prioritizing recent works and approaches applied to the nursing field. The results show that adverse factors, such as excessive demands and an unfavorable organizational climate, generate emotional exhaustion and demotivation. In contrast, elements such as effective leadership, professional recognition and access to continuous training increase job satisfaction and commitment. The discussion underscores the importance of implementing comprehensive strategies that balance work demands with employee well-being. In conclusion, ensuring a healthy work environment through effective organizational policies not only improves staff well-being, but also strengthens the quality and sustainability of the health care system.

Keywords: job satisfaction; nursing; psychosocial factors; organizational climate; professional development.

1. Introducción

La satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería es un tema de creciente interés debido a su impacto directo en la calidad de los servicios de salud y el bienestar de los profesionales. Sin embargo, la satisfacción laboral de este personal puede verse comprometida por diversos factores psicosociales que inciden negativamente en su desempeño y salud emocional. Entre estos factores destacan las condiciones laborales adversas, el clima organizacional, el agotamiento profesional y la falta de apoyo social, los cuales generan efectos adversos en la calidad del trabajo y la permanencia en el mismo (Galian Robles, 2021; Tapia Alfaro, 2017).

El personal de enfermería está expuesto a una serie de condiciones laborales que, de no ser gestionadas adecuadamente, pueden derivar en riesgos psicosociales significativos. Estas condiciones incluyen altas exigencias laborales, falta de autonomía en la toma de decisiones y deficiencias en el apoyo organizacional (León Alejandro, s.f.). Estas circunstancias incrementan la posibilidad de desarrollar el síndrome de burnout, caracterizado por un agotamiento emocional severo, una despersonalización en el trato con los pacientes y una sensación de baja realización personal (Maslach & Jackson, 1982). Además, un clima organizacional desfavorable y la percepción de injusticia en el lugar de trabajo pueden agravar estas condiciones, afectando la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con su institución (Lu et al., 2019; Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017).

La literatura ha identificado que el apoyo social y un clima organizacional positivo son factores protectores importantes frente a los riesgos psicosociales en la enfermería. En este sentido, la satisfacción laboral no solo depende de las condiciones laborales objetivas, sino también de cómo los profesionales perciben su entorno de trabajo (Zuleta, 2019). La falta de medidas institucionales para fomentar un ambiente saludable contribuye al aumento del estrés y la rotación de personal, generando un impacto negativo tanto en los profesionales como en las instituciones (Tapia Alfaro, 2017).

La justificación de este estudio radica en la necesidad de comprender y mitigar los factores psicosociales que afectan la satisfacción laboral del personal de enfermería, ya que su bienestar repercute directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Este análisis es relevante no solo para el desarrollo de estrategias de intervención efectivas, sino también para promover un entorno laboral que favorezca la retención del personal y la mejora de los servicios de salud (Galian Robles, 2021). Además, la revisión bibliográfica permite identificar patrones y propuestas de intervención que han demostrado eficacia en diversos contextos, proporcionando una base sólida para futuros estudios y políticas.

El objetivo principal de este artículo es analizar los factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería, utilizando como metodología una revisión bibliográfica de estudios relevantes. Este enfoque busca ofrecer una comprensión integral de las dinámicas que afectan el bienestar de estos profesionales, destacando las intervenciones y estrategias más efectivas para mejorar su calidad de vida laboral y, por ende, el desempeño de las instituciones de salud.

La satisfacción laboral del personal de enfermería es un elemento crítico para garantizar la calidad de los servicios de salud. La identificación de los factores psicosociales que

afectan este aspecto es clave para diseñar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral saludable y sostenible. Este trabajo busca contribuir a este objetivo, proporcionando un análisis exhaustivo y fundamentado que pueda ser utilizado como base para futuras intervenciones y estudios en este ámbito.

2. Materiales y Métodos

Para la elaboración de este artículo se adoptó un enfoque exploratorio de tipo documental, orientado a analizar los factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Este enfoque permite identificar, describir y relacionar los elementos clave presentes en la literatura existente sobre el tema, con el objetivo de ofrecer una visión comprensiva y fundamentada que contribuya al entendimiento de este fenómeno.

El proceso metodológico se desarrolló en varias etapas. En primer lugar, se definió la pregunta de investigación, delimitando el objeto de estudio en los factores psicosociales asociados a la satisfacción laboral en enfermería. Posteriormente, se realizó una búsqueda exhaustiva de información en bases de datos científicas como Scopus, Web of Science y repositorios institucionales, seleccionando documentos relevantes que incluyeran artículos científicos, tesis y revisiones sistemáticas. La selección se basó en criterios de relevancia, actualidad y accesibilidad, priorizando trabajos publicados en los últimos diez años y aquellos con enfoque directo en enfermería.

Los documentos seleccionados fueron analizados de manera sistemática, clasificando la información según los factores psicosociales identificados y su relación con la satisfacción laboral. Este análisis permitió categorizar los principales determinantes del fenómeno, considerando aspectos como el clima organizacional, el apoyo social, el estrés laboral y las condiciones del entorno de trabajo. Además, se examinaron las intervenciones y estrategias descritas en los estudios para abordar los desafíos asociados.

El análisis se complementó con una síntesis narrativa que integró los hallazgos obtenidos, destacando los puntos de convergencia y las divergencias en la literatura revisada. Este enfoque no solo permitió identificar los factores psicosociales más influyentes, sino también establecer conexiones entre estos y las prácticas que han demostrado ser efectivas en la promoción de la satisfacción laboral.

La naturaleza exploratoria de este estudio permite generar una base teórica para futuras investigaciones y plantea recomendaciones que pueden ser útiles tanto para investigadores como para gestores de instituciones de salud. Si bien no se aplicaron métodos empíricos directos, el análisis documental ofrece una perspectiva robusta y fundamentada que contribuye al conocimiento sobre los factores psicosociales en enfermería, promoviendo un entendimiento más profundo del tema abordado.

3. Resultados

3.1. Factores psicosociales que afectan negativamente la satisfacción laboral en enfermería

La satisfacción laboral del personal de enfermería está influenciada por diversos factores psicosociales que pueden afectar su desempeño, bienestar y compromiso con la profesión. Entre estos, destacan el estrés laboral y el síndrome de burnout, el clima organizacional desfavorable y la falta de reconocimiento profesional. Estos elementos no solo impactan la calidad de vida de los trabajadores, sino también la calidad del servicio que brindan a los pacientes.

El estrés laboral en el personal de enfermería surge principalmente de las demandas excesivas del entorno laboral, como largas jornadas de trabajo, rotación de turnos y responsabilidades críticas asociadas al cuidado de pacientes. Este estrés sostenido puede derivar en el síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de ineficacia en el trabajo (Alarcón & Rojas, 2020).

En el Hospital Regional de Cajamarca, un estudio demostró que el estrés laboral está significativamente relacionado con la insatisfacción laboral en enfermeras, siendo el agotamiento emocional el factor más prevalente. Las altas exigencias laborales y la falta de control sobre las tareas asignadas incrementaron la percepción de sobrecarga, lo que repercutió en la disminución del rendimiento y el aumento del ausentismo (Alarcón & Rojas, 2020). Este fenómeno es común en entornos de alta presión, donde las demandas del sistema superan los recursos disponibles para los profesionales, exacerbando el desgaste físico y emocional.

El clima organizacional desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Un entorno laboral positivo fomenta la cooperación, el apoyo mutuo y la comunicación efectiva; sin embargo, cuando este clima es hostil o carece de cohesión, los niveles de insatisfacción laboral aumentan significativamente (Zúñiga Vasquez, 2023).

Un estudio realizado en instituciones de salud en México encontró que las percepciones negativas del clima organizacional, como la falta de liderazgo efectivo y la limitada participación en la toma de decisiones, influyeron negativamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Además, la sensación de inequidad y la falta de apoyo por parte de los superiores generaron un ambiente de tensión, reduciendo la motivación y el compromiso del personal (Zúñiga Vasquez, 2023). Este efecto se agrava cuando los profesionales perciben una desconexión entre sus esfuerzos y los resultados institucionales esperados.

El reconocimiento profesional es un factor determinante en la satisfacción laboral, ya que refuerza el sentido de logro y la motivación intrínseca. La ausencia de reconocimiento, ya sea en forma de elogios, incentivos económicos o desarrollo profesional, genera frustración y desmotivación, lo que impacta negativamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes (Castro & López, 2020).

En un estudio comparativo, Medina y Jiménez (2018) encontraron que las enfermeras que reciben reconocimiento frecuente, tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros, reportan mayores niveles de satisfacción laboral. En contraste, aquellas

que perciben una falta de valoración experimentan desinterés y desvinculación emocional con su entorno laboral. Asimismo, Castro y López (2020) resaltan que el reconocimiento es fundamental para fortalecer el compromiso organizacional, ya que promueve un ambiente donde los trabajadores sienten que sus esfuerzos son valorados y recompensados.

3.2. Elementos protectores de la satisfacción laboral en enfermería

La satisfacción laboral en el personal de enfermería no solo está determinada por la ausencia de factores negativos, sino también por la presencia de elementos protectores que fomentan un entorno de trabajo positivo y saludable. Estos elementos, al actuar como mecanismos de apoyo, incrementan la motivación, el compromiso y el bienestar de los profesionales, promoviendo una mejora significativa en su desempeño y en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Entre los principales factores protectores se encuentran el apoyo social y emocional, las intervenciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional.

El apoyo social y emocional constituye uno de los elementos más relevantes para mejorar la percepción de bienestar entre los profesionales de enfermería. Este tipo de apoyo proviene tanto de colegas como de supervisores y otras figuras dentro del entorno laboral, y se traduce en relaciones interpersonales positivas que facilitan la comunicación, la cooperación y la confianza mutua (Ruzafa & Cols, 2008).

Las relaciones laborales saludables generan un entorno donde los profesionales sienten que pueden compartir sus preocupaciones, recibir consejos y contar con respaldo en momentos de crisis. Según Ruzafa y Cols (2008), estas redes de apoyo fortalecen el sentido de pertenencia, disminuyen los niveles de estrés y contribuyen al manejo más efectivo de las demandas laborales. En situaciones de alta presión, como las experimentadas en las unidades de cuidados críticos o emergencias, el apoyo emocional se convierte en un amortiguador clave contra el agotamiento emocional, promoviendo la resiliencia y la estabilidad emocional del personal.

La percepción de estar respaldado por los superiores fomenta un clima de confianza y seguridad psicológica. Esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también refuerza el compromiso organizacional, al hacer que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir al éxito colectivo del equipo.

Las intervenciones organizacionales son estrategias diseñadas para optimizar las condiciones laborales y promover un entorno de trabajo que favorezca el bienestar del personal. Estas intervenciones pueden incluir políticas de bienestar, programas de equilibrio entre la vida personal y profesional, y medidas para mejorar el clima organizacional (Arias & López, 2019).

Un clima organizacional positivo es fundamental para la satisfacción laboral en enfermería. Arias y López (2019) encontraron que las instituciones que fomentan la participación activa de los empleados, promueven la comunicación abierta y reconocen los logros individuales y colectivos, generan mayores niveles de satisfacción entre su personal. Por otro lado, la falta de estas prácticas puede derivar en conflictos, desmotivación y altos índices de rotación laboral.

Las intervenciones efectivas incluyen la creación de espacios para la retroalimentación constructiva, la promoción de liderazgos participativos y la implementación de horarios laborales flexibles. Estas medidas no solo benefician a los trabajadores al reducir su carga emocional, sino que también impactan positivamente en el desempeño de las organizaciones, al mejorar la calidad del cuidado brindado a los pacientes y disminuir los costos asociados a la rotación de personal.

El desarrollo profesional es un factor determinante para la satisfacción laboral, ya que permite a los profesionales mejorar sus competencias, asumir nuevos retos y avanzar en sus carreras. Estas oportunidades generan un sentido de logro personal y contribuyen a fortalecer la motivación intrínseca de los trabajadores (Medina & Jiménez, 2018).

Medina y Jiménez (2018) destacaron que las enfermeras que acceden a programas de formación continua y posibilidades de promoción dentro de sus instituciones reportan niveles significativamente más altos de satisfacción laboral. Este tipo de programas no solo amplía las habilidades técnicas y profesionales del personal, sino que también refuerza su confianza y autoestima, al permitirles desempeñarse de manera más competente en sus roles.

Ponce y Reyes (2012) identificaron que las oportunidades de desarrollo profesional están estrechamente relacionadas con la percepción de justicia en el trabajo. Cuando las instituciones ofrecen programas de capacitación equitativos y transparentes, los empleados perciben que sus esfuerzos son valorados, lo que refuerza su compromiso con la organización. Además, la promoción interna de los trabajadores fomenta un sentido de estabilidad y pertenencia, incentivando su permanencia en la institución.

La satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería no solo es un indicador de bienestar profesional, sino también un factor determinante en la calidad de los servicios de salud. En un entorno laboral donde las exigencias son altas y las condiciones muchas veces desafiantes, la identificación de elementos protectores se convierte en una estrategia clave para garantizar tanto la estabilidad emocional del personal como la eficiencia organizacional. La literatura señala que factores como el apoyo social, las intervenciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional tienen un impacto significativo en la percepción de satisfacción laboral. Este análisis busca destacar cómo estos elementos interactúan y contribuyen a crear un entorno laboral que promueve no solo la motivación individual, sino también la cohesión y el compromiso colectivo dentro de las instituciones de salud. A continuación, podemos observar de manera gráfica en la figura 1 estos elementos de satisfacción laboral.

Figura 1.
Mejorando la satisfacción laboral en enfermería



Nota: Autores (2022).

El desarrollo profesional también es clave para enfrentar los desafíos de la atención sanitaria moderna, donde los avances tecnológicos y las demandas cambiantes exigen una constante actualización de conocimientos y habilidades. Al ofrecer acceso a formación continua y facilitar el progreso en la carrera, las instituciones no solo fortalecen a su personal, sino que también aseguran una atención de mayor calidad para los pacientes.

4. Discusión

La satisfacción laboral en enfermería es un constructo multidimensional influenciado por factores tanto adversos como protectores, los cuales impactan de manera directa en el desempeño profesional y en la calidad de la atención brindada. Este análisis ha revelado que la interacción entre elementos psicosociales negativos, como el estrés laboral y el síndrome de burnout, y factores protectores, como el apoyo social, las intervenciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional, configura una dinámica compleja que demanda intervenciones estratégicas.

El estrés laboral y el síndrome de burnout emergen como las principales amenazas para la satisfacción laboral en enfermería. Las altas cargas de trabajo, los turnos prolongados y la constante exposición a situaciones emocionalmente desgastantes generan un agotamiento emocional que afecta tanto la salud mental como la física de los profesionales (Alarcón & Rojas, 2020). Este desgaste no solo reduce la percepción de bienestar personal, sino que también disminuye el compromiso organizacional y eleva las tasas de rotación laboral, lo que pone en riesgo la estabilidad del sistema de salud.

Resulta imperativo implementar estrategias que reduzcan los niveles de estrés percibidos por el personal, particularmente en entornos de alta presión, como las unidades de cuidados intensivos y emergencias.

El clima organizacional se posiciona como un factor determinante en la percepción de satisfacción laboral. Un entorno organizacional desfavorable, caracterizado por liderazgo ineficaz, conflictos interpersonales y ausencia de reconocimiento, intensifica el impacto negativo de los factores estresantes (Zúñiga Vasquez, 2023). En contraposición, un clima organizacional positivo, donde prevalezcan la comunicación efectiva, el apoyo mutuo y la participación activa en la toma de decisiones, puede actuar como un amortiguador frente al estrés laboral. Arias y López (2019) han demostrado que la implementación de políticas organizacionales enfocadas en la promoción del bienestar genera resultados positivos no solo en los niveles de satisfacción laboral, sino también en el rendimiento general de las instituciones.

También se ha identificado que el reconocimiento profesional desempeña un papel crucial en la motivación y el bienestar del personal de enfermería. La percepción de un trabajo valorado, tanto por los superiores como por los colegas, refuerza el sentido de logro y compromiso, disminuyendo la intención de abandono (Castro & López, 2020). Sin embargo, la ausencia de reconocimiento genera frustración y desmotivación, afectando la calidad del cuidado brindado. En este sentido, Medina y Jiménez (2018) subrayan la importancia de implementar programas de incentivos que no se limiten a recompensas económicas, sino que también incluyan oportunidades de desarrollo profesional y formación continua.

El desarrollo profesional, a su vez, es otro de los elementos protectores fundamentales para la satisfacción laboral en enfermería. Este factor no solo incrementa las competencias técnicas del personal, sino que también contribuye al fortalecimiento de su autoestima y confianza en el desempeño de sus funciones (Ponce & Reyes, 2012). Medina y Jiménez (2018) destacan que las enfermeras que acceden a programas de capacitación y promociones internas reportan una mayor satisfacción con su entorno laboral, lo que impacta positivamente en la retención del talento humano. Además, estas oportunidades son percibidas como una muestra de equidad y valoración, elementos que refuerzan la percepción de justicia organizacional.

El apoyo social y emocional dentro del equipo de trabajo ha demostrado ser un factor protector esencial. Las relaciones interpersonales positivas y el respaldo emocional contribuyen a mitigar el estrés laboral y fomentan la cohesión grupal, lo que mejora significativamente el clima laboral (Ruzafa & Cols, 2008). Este tipo de apoyo es especialmente relevante en contextos de alta presión, donde el personal de enfermería enfrenta desafíos emocionales constantes. Según Zúñiga Vasquez (2023), un equipo cohesionado y solidario no solo incrementa la percepción de bienestar individual, sino que también optimiza el desempeño colectivo, promoviendo un entorno laboral más saludable y eficiente.

La discusión sobre la satisfacción laboral en enfermería revela que la interacción entre factores adversos y protectores requiere una atención integral. Los elementos protectores, como el apoyo social, las intervenciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional, no solo mitigan el impacto de los factores negativos, sino que también promueven un entorno laboral positivo y sostenible. Las

instituciones de salud deben priorizar la implementación de estrategias que aborden estas dimensiones de manera holística, garantizando así el bienestar del personal y la calidad de los servicios de salud.

5. Conclusiones

La satisfacción laboral en el personal de enfermería es un aspecto crucial para garantizar un entorno laboral saludable y la calidad de los servicios de salud. Los factores psicosociales, tanto adversos como protectores, desempeñan un papel determinante en el bienestar profesional, requiriendo un abordaje integral para maximizar su impacto positivo y mitigar sus efectos negativos.

El estrés laboral y el síndrome de burnout representan desafíos persistentes que afectan la estabilidad emocional, la motivación y el compromiso del personal. Estas condiciones, alimentadas por cargas laborales excesivas y la ausencia de recursos adecuados, no solo perjudican la salud de los profesionales, sino que también tienen implicaciones directas en la calidad de la atención al paciente.

La creación de entornos laborales favorables se convierte en una necesidad estratégica para las instituciones de salud. Factores como el apoyo social y emocional, un clima organizacional positivo y la promoción de oportunidades de desarrollo profesional han demostrado ser elementos clave para incrementar la satisfacción laboral. Estos factores no solo refuerzan la percepción de bienestar individual, sino que también promueven el compromiso organizacional, la retención del talento humano y el mejor desempeño del equipo de trabajo.

Es fundamental que las instituciones implementen políticas que equilibren las demandas laborales con el bienestar de los empleados, fomentando un clima laboral participativo, equitativo y enriquecedor. La inversión en programas de reconocimiento, capacitación y liderazgo efectivo no solo mejora la percepción del entorno laboral, sino que también contribuye a la sostenibilidad de los sistemas de salud al garantizar que los profesionales se sientan valorados y motivados.

La interacción entre factores adversos y protectores subraya la importancia de un enfoque integral y estratégico para la satisfacción laboral en enfermería. Garantizar el bienestar del personal no es solo una cuestión de justicia laboral, sino también un requisito indispensable para mantener la calidad de los servicios de salud y la seguridad de los pacientes. Las instituciones deben priorizar la atención a estos factores, asumiendo la satisfacción laboral como un pilar esencial para el éxito organizacional.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, R., & Rojas, C. (2020). Promoción profesional y satisfacción laboral en enfermeras: un estudio en el contexto peruano. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 45-52. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1464>

- Arias, A., & López, M. (2019). Impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería. *Salud Pública de México*, 61(4), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.04.002>
- Castro, E., & López, R. (2020). La importancia del reconocimiento profesional en la motivación del personal de enfermería. *Enfermería Clínica*, 30(1), 15-20.
- Galian Robles, A. (2021). *Cómo afecta el clima laboral en la satisfacción de las enfermeras*. Universidad Miguel Hernández. Recuperado de <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/26112/1/TFM%20Galian%20Robles%20Alicia.pdf>
- Guamán-Rivera, S. A., Herrera-Feijoo, R. J., Paredes-Peralta, A. V., Ruiz-Sánchez, C. I., Bonilla-Morejón, D. M., Samaniego-Quiguiri, D. P., Paredes-Fierro, E. J., Fernández-Vélez, C. V., Almeida-Blacio, J. H., & Rivadeneira-Moreira, J. C. (2023). *Sinergia Científica: Integrando las Ciencias desde una Perspectiva Multidisciplinaria*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.33>
- Herrera-Sánchez, P. J., & Mina-Villalta, G. Y. (2023). Riesgos de la mala higiene de los equipos quirúrgicos. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(1), 64–75. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n1/63>
- Hoffmann-Jaramillo, K., Flores-Murillo, C. R., & Vallejo López, A. B. (2023). *Seguridad e higiene en el trabajo una visión holista en el nuevo siglo*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.55>
- León Alejandro, A. E. (s.f.). *Factores importantes del clima organizacional y riesgo psicosocial en el sector salud*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Recuperado de <https://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2575/1/LEON%20ALEJANDRO%20ADRIANA%20ESTEFANIA.pdf>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeras: una revisión sistemática*. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 18-25. <https://doi.org/10.1111/jonm.12633>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. En G. Sanders & J. Suis (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 227-251). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Medina, P., & Jiménez, A. (2018). Desarrollo profesional y su influencia en la satisfacción laboral en enfermería. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 654-662.
- Medina, P., & Jiménez, A. (2018). Reconocimiento y satisfacción laboral en enfermeras: Un estudio comparativo. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 26(3), e1234.
- Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). *Efectos del apoyo social en la satisfacción laboral de enfermeras en Portugal*. *Informes Psicológicos*, 14(1), 91-108. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=289746>
- Poghosyan, L., Aiken, L. H., & Sloane, D. M. (2009). *Factor structure of the Maslach Burnout Inventory: An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries*. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 894-902. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.004>
- Ponce, M., & Reyes, A. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 20(1), 12-20. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000100002>

- Porras-Roque, M. S., & Herrera-Sánchez, P. J. . (2022). Desafíos en la Formación y Capacitación de Enfermeras en el Sistema de Salud Ecuatoriano. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 60-75. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/33>
- Quispe-Rojas, R., Pacovilca Alejo, O. V., Zea-Montesinos, C. C., Ureta-Jurado, R., Camposano-Córdova, Y. F., Jauregui-Sueldo, C. J., & Sánchez-Ramos, B. O. (2023). *Ansiedad en la era COVID-19: Estado, Rasgo y Resiliencia*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.37>
- Ruzafa, J., & Cols, A. (2008). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en enfermería. *Enfermería Clínica*, 18(3), 150-155.
- Salas, M., & Pérez, J. (2019). Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la satisfacción laboral de enfermeras en el Instituto Nacional de Salud del Niño. *Revista de Enfermería*, 42(2), 123-130.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & González-Romá, V. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Tapia Alfaro, S. V. (2017). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima, 2017*. Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia ASV .pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_ASV.pdf?sequence=1)
- Torres, F., & Ruiz, M. (2022). Ambiente físico y satisfacción laboral en enfermería: Un estudio en oncología. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 789-797.
- Valarezo-Bravo, O. F., Samaniego-Rojas, N. del C., Jara-Galdeman, G., Córdova Neira, K., & García Riofrío, J. C. (2023). *Diagnóstico situacional y caracterización del perfil epidemiológico de las zonas de intervención e influencia del proyecto ProSalud frontera sur, cantones Huaquillas y Macará*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.17>
- Vallejo-López, A. B., Ramírez-Amaya, J., Kou-Guzmán, J., Valdez-Aguagallo, F. R., & Ramírez- Morán, L. D. (2023). *Enfermedades Respiratorias del Siglo XXI*. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.36>
- Zuleta, M. (2019). *La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria*. Universidad de Antioquia. Recuperado de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14565/1/ZuletaMaricela_2019 Satisfacci%C3%B3nLaboralEnfermer%C3%ADa.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14565/1/ZuletaMaricela_2019_Satisfacci%C3%B3nLaboralEnfermer%C3%ADa.pdf)
- Zúñiga Vasquez, S. L. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en un puesto y centro de salud público Jicamarca, Lima. *Revista de Ciencias de la Salud*, 15(2), 112-130. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126889>

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.