

Estado: El preprint no ha sido enviado para publicación

## Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario

Julio César Vázquez-Colunga, Claudia Liliana Vázquez-Juárez, Mario Ángel-González, Jorge Alberto Valadez-García, José María de la Roca-Chiapas, Cecilia Colunga-Rodriguez, Bertha Alicia Colunga-Rodríguez

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1823>

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación se describen en el manuscrito, cuando corresponda.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- El autor que presenta declara que todos los autores responsables de la preparación del manuscrito están de acuerdo con este depósito.
- Los autores declaran que si el manuscrito se publicará en el servidor SciELO Preprints, estará disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- El autor que hace el envío declara que las contribuciones de todos los autores están incluidas en el manuscrito.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.

Enviado en (AAAA-MM-DD): 2021-02-08

Postado en (AAAA-MM-DD): 2021-02-11

## **Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario**

### **Sociodemographic characterization of job satisfaction in hospital staff**

#### **Satisfacción laboral en personal hospitalario**

Julio César Vázquez-Colunga. Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara. Jalisco, México. Doctor en Psicología. <https://orcid.org/0000-0001-8393-2505>

Claudia Liliana Vázquez-Juárez. Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara. Jalisco, México. Doctora en Psicología. <https://orcid.org/0000-0002-0932-0110>

Mario Ángel-González. Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara. Jalisco, México. Doctor en Psicología. <https://orcid.org/0000-0002-5762-5170>

Jorge A. Valadez-García. Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Jalisco, México. Doctor en Psicología. <https://orcid.org/0000-0002-0503-0060>

José María de la Roca-Chiapas. Universidad de Guanajuato, Campus León, Guanajuato, México. Doctor en Ciencias Médica. <https://orcid.org/0000-0002-2563-403X>

Cecilia Colunga-Rodríguez. Instituto Mexicano del Seguro Social; Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. Jalisco, México. Doctora en Ciencias de la Salud Pública. <https://orcid.org/0000-0003-0328-788X>

Bertha Alicia Colunga-Rodríguez. Escuela Normal Superior de Jalisco, México. Doctora en Educación Superior. <https://orcid.org/0000-0002-2576-9225>

Contribuciones de los autores: JCVC y CCR han participado en la concepción del artículo, CLVJ, MAG, JAVG, JCVC, BACR, JMRC y CCR participaron en el análisis e interpretación de datos; Redacción del artículo; Revisión crítica del artículo; Aprobación de la versión final; JMRC, BACR y CCR realizaron el análisis de datos.

Financiamiento: No hubo financiamiento.

Conflicto de interés: Los autores declaran no poseer conflictos de interés.

Correspondencia: Cecilia Colunga-Rodríguez. Sierra Nevada 950, Col. Independencia, C.P. 44340, Guadalajara Jalisco, México. Teléfono: 3311769236. [cecilia.colunga@imss.gob.mx](mailto:cecilia.colunga@imss.gob.mx)

## Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario

### Resumen

**Objetivo:** El propósito de este artículo fue determinar la asociación de la satisfacción laboral con las variables sociodemográficas de trabajadores hospitalarios. **Materiales y métodos:** con diseño transversal y analítico en una muestra probabilística de 526 trabajadores, se aplicó un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/ 26 <sup>(1)</sup> que consta de seis dimensiones que permiten evaluar la Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización (I), con la Remuneración y las Prestaciones (II), Satisfacción Intrínseca (III), con el Ambiente Físico (IV) , con la Cantidad de Producción (V) , y con la Calidad de Producción (VI). **Resultados:** se determinó que la edad se asoció con las dimensiones I y II con  $p= 0,037$  y  $p= 0,038$  respectivamente. La variable escolaridad se asoció con las dimensiones IV ( $p= 0,008$ ), V ( $p= 0,000$ ) y VI ( $p= 0,059$ ). La variable de categoría laboral tuvo un valor de  $p= 0.010$ ,  $p= 0.000$  y  $p= 0.001$  para las dimensiones IV, V y VI, respectivamente. Finalmente, la variable antigüedad laboral, se asoció con la dimensión I ( $p=0.057$ ). **Conclusiones:** se concluye que la institución estudiada en general ofrece a sus trabajadores los medios que satisfacen sus expectativas profesionales, pero se debe hacer énfasis en mejorar las dimensiones en las que se genera el descontento para forjar un ambiente propicio al desarrollo laboral de los trabajadores y así contribuir para mejorar su calidad de vida.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, Calidad de vida, Ambiente de Trabajo, Salud Laboral, Asociación. (Fuente: DeCS, BIREME).

### Abstract

**Objective:** the purpose was to determine the association of job satisfaction with the sociodemographic variables of the captive population. **Materials and methods:** it was a transversal and analytical design with a sample of 526 workers, to whom a questionnaire of sociodemographic and labor data was applied, and the Questionnaire of Job Satisfaction S21/ 26 <sup>(1)</sup>. It presents six factors that allow to evaluate Satisfaction with Oversight and Participation in the Organization (I), with Remuneration and Benefits (II), Intrinsic Satisfaction (III), with the Physical Environment (IV), with Quantity of Production (V) and with Quality of Production (VI). **Results:** age was found to be associated with dimensions I and II with  $p= 0,037$  and  $p= 0,038$  respectively. The variable of schooling was associated with dimensions IV ( $p= 0,008$ ), V ( $p= 0,000$ ) and VI ( $p= 0,059$ ). The labour category variable had a value of  $p= 0.010$ ,  $p= 0.000$  and  $p= 0.001$  for dimensions IV, V and VI, respectively. Finally, the variable working seniority was associated with dimension I ( $p=0.057$ ). **Conclusions:** It is concluded that the institution studied generally offers its workers the means that

satisfy their professional expectations, but emphasis should be placed on improving the dimensions in which dissatisfaction is generated in order to forge an environment conducive to the labour development of the workers and thus contribute to improving their quality of life.

**Keywords:** Job satisfaction, Quality of Life, Working Environment, Occupational Health, Association. (Source: MeSH, NLM).

***Mensaje clave***

Motivación para realizar el estudio: es importante conocer los factores sociodemográficos que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud, de quienes se ha estudiado poco a pesar de ser una actividad laboral de vital importancia. Principales hallazgos: la mayoría del personal hospitalario mostraron niveles medios de satisfacción laboral, sin embargo, de manera particular los factores que se clasifican en los cuestionarios asociados con las variables sociodemográficas, revelan información que debe de atenderse con el fin de mejorar la salud laboral de los trabajadores. Implicancias: la satisfacción laboral está relacionada con la calidad de la atención a usuarios del sistema de salud.

## Introducción

Se considera a la satisfacción personal como un factor psicosocial que puede influir no solo en el clima laboral, sino en la productividad y con ello en la calidad de vida de los trabajadores <sup>(2)</sup>. Dentro de la población laboral en hospitales, la satisfacción laboral ha sido estudiada por Pérez <sup>(3)</sup>, quien estudió a población de médicos, pediatras y enfermería de atención primaria y demostró que el personal de enfermería tiene un alto nivel de satisfacción.

Por su lado, Porter y Lawler <sup>(4)</sup> crearon un modelo en el cual se plantea que la satisfacción laboral es el producto de la interacción entre la motivación, el desempeño (la medida en que las recompensas utilizadas por la organización satisfacen las expectativas del trabajador) y la percepción subjetiva entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio de su labor.

La satisfacción laboral influye de forma directa aspectos como las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros factores intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo <sup>(5)</sup>. Además, se plantea que en el desempeño no sólo influye la motivación del individuo, sino también sus habilidades y particularidades subjetivas y el nivel de esfuerzo que este considera necesario para realizar de forma eficiente su actividad productiva <sup>(5)</sup>.

La satisfacción laboral en el trabajador se puede analizar desde diversos aspectos; el primer aspecto constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo <sup>(6)</sup>, por lo que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus expectativas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización <sup>(7)</sup>.

El segundo aspecto por el cual se define, es en relación a la percepción que tienen los trabajadores sobre su trabajo y se ve expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas en el trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial <sup>(8)</sup>.

El tercer aspecto que define la satisfacción laboral es en cuanto al estado emocional en el cual Andresen *et al.* <sup>(9)</sup>, explican que la satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo. La satisfacción laboral es entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación a su trabajo <sup>(10)</sup>.

Como antecedentes del estudio de la satisfacción laboral, se encontró una investigación donde se propuso relacionar la edad, antigüedad y nivel de estudios con los factores de

satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una pequeña empresa; se reportó que el nivel de estudios se relaciona con factores de satisfacción laboral tales como *supervisión, beneficios, comunicación* y con el *trabajo en sí*<sup>(11)</sup>.

De acuerdo a un estudio realizado en México por Ponce *et al.*<sup>(12)</sup>, quienes evaluaron la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de gineco-obstetricia, a través de las dimensiones: a) institucional, b) desarrollo, capacitación y actualización, c) comunicación y d) salud y condiciones laborales. Los resultados en la evaluación institucional, comunicación, salud y condiciones laborales existió mayor satisfacción; y en desarrollo, capacitación y actualización, se tuvo el índice menor. En general se encontró un alto porcentaje de personal satisfecho con su trabajo.

Por otro lado, un estudio que analizó la influencia del género y edad en la satisfacción de la vida laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario<sup>(13)</sup>, se mostró que un 77,2% se encuentra satisfecho con el trabajo que desempeña. Destacaron niveles de satisfacción superior en las mujeres participantes, así como en el grupo de edades entre los 20 y 30 años.

Las principales consecuencias de la insatisfacción laboral desde el punto de vista de la organización son: Inhibición, resistencia al cambio, falta de creatividad, abandono, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar en grupo<sup>(5,6,8)</sup>.

Se indica que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral se abordan desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individualmente que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados, dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales<sup>(14)</sup>.

Debido a todo lo anterior, en este estudio se tuvo como objetivo determinar la asociación entre la satisfacción laboral y las variables sociodemográficas del personal de salud de un hospital de tercer nivel de atención en Guadalajara, México.

## **Materiales y métodos**

### ***Diseño y población***

Estudio observacional, analítico y de corte transversal.

De una población de 1235 trabajadores, se calculó una muestra probabilística aleatoria, con un 95% de confiabilidad. El tamaño muestral fue de 526 trabajadores hospitalarios los cuales

pertencieron a las áreas de: Medicina, Enfermería, Administrativa, Trabajo Social, Nutrición, Laboratorio, Rayos X y Conservación.

Para fines de esta investigación, los trabajadores se dividieron en tres categorías de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de sus actividades:

- Atención al paciente: Médico, enfermería, trabajo social, nutrición.
- Administrativos: Auxiliares de Oficina, Archivo, Jefe de Personal.
- Servicios: Trabajadores de laboratorio, rayos X, mantenimiento, limpieza y conservación

El estudio se realizó con 526 trabajadores de un hospital pediátrico de tercer nivel del sector público en Guadalajara, Jalisco, México. Las edades de los participantes oscilaron entre los 20 y 63 años, con una edad promedio de 38 años. En la tabla 1 se muestran las características sociodemográficas.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

<b>Características</b>	<b>n (526)</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	345	65,5
Masculino	181	34,5
<b>Escolaridad</b>		
Primaria	1	0,2
Secundaria	26	5,0
Preparatoria o carrera técnica	179	34,0
Licenciatura	248	47,3
Especialidad	39	7,3
Posgrado	33	6,2
<b>Categoría de trabajo</b>		
Atención al paciente	403	76,7
Administrativos	58	10,8
Servicios	65	12,5
<b>Antigüedad en años</b>		
0-5	160	30,4
6-10	114	21,7
10-19	117	22,3
20-30	134	25,4
31-37	1	0,2

### ***Instrumentos***

Se elaboró una cédula donde se recabaron datos sociodemográficos y laborales a través de un cuestionario que incluía preguntas como edad, sexo, estado civil, categoría laboral, escolaridad y antigüedad en la institución.

El instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral en la organización, fue el cuestionario de *Satisfacción Laboral S21/26* <sup>(1)</sup>, este instrumento se compone de 26 ítems que se agrupan en las siguientes seis dimensiones: 1) Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización; 2) Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones; 3) Satisfacción Intrínseca; 4) Satisfacción con el Ambiente Físico; 5) Satisfacción con la Cantidad de Producción; 6) Satisfacción con la Calidad de Producción. El instrumento utiliza una forma de respuesta dicotómica y obtuvo un alfa de Cronbach a 0,90. Los puntajes se distribuyeron en niveles de satisfacción laboral: Baja, Media baja, Media alta y alta.

### ***Variables en estudio***

Las variables independientes del estudio fueron: la edad, escolaridad, categoría laboral y antigüedad laboral en el hospital. Como variables dependientes se consideraron las seis dimensiones que evalúa el cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

### ***Procedimiento***

Se presentó el proyecto de investigación al comité de ética e investigación del hospital y una vez que fue aceptado las autoridades institucionales proporcionaron el permiso para realizar la aplicación de los instrumentos. La muestra se seleccionó por números aleatorios de la nómina de los trabajadores.

La aplicación de los instrumentos fue de manera grupal, se acudió al hospital en el horario de trabajo del personal del hospital y por turno se ingresó a los participantes en un aula con capacidad de 30 personas y con instalación adecuada para dar respuesta al instrumento de medición. En total se realizaron 22 sesiones grupales hasta completar el total de la muestra.

El tiempo de respuesta fue de 15 minutos y se llevó a cabo entre los meses de agosto a noviembre del 2018.

### **Análisis de datos**

El análisis de datos se realizó en el programa estadístico de IBM SPSS editor de datos versión 25 y se llevó a cabo un análisis descriptivo y otro inferencial. La asociación entre las variables se determinó a través de la prueba Chi cuadrado, con un valor de significancia de  $p < 0.05$ .

### **Consideraciones éticas**

Todos los participantes fueron consultados respecto a su consentimiento informado, el cual firmaron autorizando la recolección anónima de sus datos. La identidad se protegió mediante la entrega de un código numérico a las encuestas. El estudio fue autorizado por el Comité de Ética del Hospital Pediátrico de Guadalajara, donde se realizó.

### **Resultados**

En este estudio se buscó asociaciones significativas entre las variables sociodemográficas (edad, escolaridad, categoría de trabajo y antigüedad en el hospital) y las seis dimensiones que se evalúan en el cuestionario 21/26 de satisfacción laboral. En la tabla 2 de muestran los valores de asociación entre las variables en estudio.

La edad se asoció significativamente con las dimensiones Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización ( $p= 0,037$ ) y Satisfacción con Remuneración y Prestaciones ( $p= 0,038$ ). Por su lado, la variable escolaridad se asoció significativamente con las dimensiones Satisfacción con Ambiente Físico de Trabajo ( $p= 0,008$ ), la dimensión Satisfacción con la Cantidad de Producción ( $p= 0,000$ ) y Satisfacción con la Calidad de Producción ( $p= 0,059$ ).

La variable de categoría laboral se asoció significativamente con las dimensiones Satisfacción con el Ambiente Físico de Trabajo ( $p= 0.010$ ), Satisfacción con la Cantidad de Producción en el Trabajo ( $p= 0.000$ ) y Satisfacción con la Calidad de Producción ( $p= 0.001$ ). Por último, la variable sociodemográfica que tuvo menos asociaciones significativas fue la antigüedad laboral, esta se asoció con la dimensión de Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización ( $p=0.057$ ). La dimensión de satisfacción intrínseca, no tuvo asociaciones significativas con las variables socio demográficas descritas.

Tabla 2. Valores de asociación entre variables sociodemográficas y las dimensiones que evalúa el cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

Dimensiones de satisfacción laboral	VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	$\chi^2$	Valor de $p$
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Edad	10,222	<b>0,037</b>
	Escolaridad	6,737	0,346
	Categoría de trabajo	2,053	0,358
	Antigüedad en el hospital	8,443	<b>0,057</b>
Satisfacción con remuneración y prestaciones	Edad	3,121	<b>0,038</b>
	Escolaridad	12,968	0,440
	Categoría de trabajo	0,322	0,851
	Antigüedad en el hospital	7,367	0,118
Satisfacción intrínseca	Edad	6,446	0,168
	Escolaridad	5,127	0,528
	Categoría de trabajo	3,748	0,153
	Antigüedad en el hospital	4,654	0,325
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Edad	4,633	0,327
	Escolaridad	17,243	<b>0,008</b>
	Categoría de trabajo	9,239	<b>0,010</b>
	Antigüedad en el hospital	1,805	0,772
Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	Edad	1,849	0,764
	Escolaridad	24,903	<b>0,000</b>
	Categoría de trabajo	28,771	<b>0,000</b>
	Antigüedad en el hospital	1,339	0,855
Satisfacción con calidad de producción en el trabajo	Edad	5,012	0,286
	Escolaridad	10,630	<b>0,059</b>
	Categoría de trabajo	14,607	<b>0,001</b>
	Antigüedad en el hospital	1,692	0,792

N= 526

## Discusión

Los resultados de esta investigación mostraron datos equilibrados en cuanto a la satisfacción laboral en trabajadores del hospital público, en los que el grueso de la población se encuentra en calificación media (ver tabla 3), sin embargo, de manera particular los factores que se clasifican en los cuestionarios asociados con las variables sociodemográficas, revelan datos significativos que deben de atenderse con el fin de mejorar la salud laboral de los trabajadores, así como la organización del hospital.

Tabla 3. Distribución de la población de acuerdo al nivel de Satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción laboral	Frecuencia absoluta	%
Baja	12	2,3
Media baja	212	40,3
Media alta	260	49,4
Alta	42	8,0
Total	526	100

Los trabajadores entre 20 y 30 años y que tienen menos de 5 años en la institución, no se encuentran satisfechos con la Supervisión y Participación en la Organización. Según los resultados, no se encuentran satisfechos con la supervisión de los superiores, la relación con los mismos y la frecuencia de la supervisión. Carrillo et al. <sup>(13)</sup>, plantea que, en el caso de los profesionales con menor edad, el deseo de aprender e ir adquiriendo mayor experiencia, hacen valorar positivamente aspectos que los trabajadores con edades medias valoran como causa de insatisfacción. De igual forma, en el caso de los profesionales con mayor edad y con mayor antigüedad profesional, entendemos que la experiencia permite en numerosos casos la adaptabilidad al puesto de trabajo. Es por ello que se debe hacerse énfasis en el *empowerment*, que consiste en darle iniciativa a los trabajadores, lo cual tiene alta influencia con el compromiso organizacional <sup>(15, 16)</sup>, así mismo se ha encontrado una relación significativa entre el *engagement* y la satisfacción laboral en personal de salud <sup>(17)</sup>.

En cuanto a la Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones, la asociación significativa también muestra que los trabajadores de 20 y 30 años no se encuentran satisfechos con el cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario; estos resultados fueron encontrados en otro estudio, donde las condiciones laborales se relacionan con la satisfacción laboral <sup>(18)</sup>. Así mismo, se ha observado que otros factores como el tipo de puesto, tipo de profesión, el estado civil, el tipo de contrato y el número de hijos incide de manera importante en la satisfacción laboral <sup>(18, 19)</sup>.

En relación al ambiente físico del trabajo, en esta investigación se observó que los trabajadores de atención al paciente mostraron menos satisfacción con el entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene, ventilación e iluminación. Tratándose de trabajadores sanitarios, el ambiente laboral muestra gran importancia ya que comúnmente tienen contacto con pacientes por lo cual, el área debe estar en óptimas condiciones, con el fin de cuidar tanto a los pacientes como al personal. Con base en los resultados, lo primordial es estar en constante organización con el personal de servicios para mejorar el ambiente de trabajo.

Igualmente, se muestran resultados relacionados con el nivel de escolaridad en el cual, la población de nivel licenciatura y especialidad se muestran más insatisfechos con el área en la que laboran, es probable que la insatisfacción con el espacio laboral surge a partir de que los trabajadores se vuelven más exigentes debido al grado de escolaridad que poseen. Lo anterior concuerda con un estudio realizado en una maquiladora del estado de Zacatecas, donde se concluyó que la variable escolaridad está altamente correlacionada con la satisfacción laboral <sup>(20)</sup>. Las condiciones de trabajo deben ser idóneas para todo el personal de trabajo, sin importar la categoría o nivel académico que se tiene.

Por otra parte, los resultados sobre la dimensión Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo refiriéndose al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla, los sujetos mostraron datos mayormente de satisfacción. En lo que refiere a la Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo, la cual se refiere a la calidad del trabajo realizado, se percibe como satisfactoria en los ámbitos administrativos y de servicios. Un estudio que comparó la satisfacción laboral en personal de salud en el ámbito hospitalario y el ámbito comunitario demostró que el trabajo hospitalario genera mayor satisfacción en comparación que el comunitario, este último se describió como más monótono y de escasa variedad <sup>(21)</sup>. Otra investigación encontró una correlación positiva, aunque de baja intensidad, donde a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral en trabajadores de la salud <sup>(22)</sup>.

A manera de conclusión podemos decir que este trabajo de investigación tuvo como principal alcance la identificación de variables sociodemográficas que son determinantes de la satisfacción laboral en el grupo en estudio. En la actualidad sabemos que las políticas que enfatizan la satisfacción laboral pueden conducir a mejoras en los niveles de salud, felicidad, el bienestar y la autoestima de los trabajadores, factores que mejoran el desempeño organizacional <sup>(23)</sup>, así mismo los valores de la cultura organizacional como la equidad, las oportunidades de desarrollo, el entusiasmo por el trabajo y la buena reputación de la organización impactan en la satisfacción laboral de los trabajadores <sup>(24)</sup>.

Para nuevas investigaciones se podría hondar en cómo influye la educación profesional en la posterior satisfacción del desempeño de un puesto determinado; también se pueden realizar investigaciones de corte cualitativo en la que se indague de forma personal cuales son las percepciones referentes a la satisfacción laboral y diseñar intervenciones para mejorar la satisfacción laboral y por ende la calidad del trabajo en contextos hospitalarios, en este sentido se ha propuesto intervenciones dirigidas a las redes de comunicación profesional <sup>(25)</sup>.

Una limitante del estudio es la relacionada a la forma de recolección de datos, ya que al ser un cuestionario autoinformado, puede haber la presencia de cierto sesgo asociado a la persona encuestada, que puede no haber permitido llegar a resultados con asociaciones más significativas.

### **Agradecimientos**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT, por el apoyo otorgado a través de beca nacional, para la realización de este trabajo de investigación y al Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **Referencias bibliográficas**

1. Meliá J, Pradilla J, Martí N, Sancerni M, Oliver A, Tomás J. Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 1990; 12(1/2): 25-39.
2. Durán M. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*. 2010; 1(1):71-84.
3. Pérez-Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Aguinaga I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales del Sis San Navarra*. 2013; 36 (2): 253-262. doi: 10.4321/S1137-66272013000200008.
4. Porter L, Lawler E. *Managerial attitudes and performance*. 1968.
5. García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales* [Internet]. 2010 [Citado 23 de febrero 2019]. Disponible: [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm).
6. Aldag R, Brief A. Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*. 1978; 31: 91-98. doi: 10.1177/001872677803100106.
7. Yousef D. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personal Review*. 2000; 29(5): 567-592.
8. Morillo I. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*. 2006; 7(1): 43-57.
9. Andresen M, Domsch M, Cascorbi A. Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*. 1978; 28: 714-734.

10. Laca A, Mejía C, Gondra R. Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud*. 2006; 87-92.
11. Peña M, Olloqui A, Aguilar A. Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 2013; 6(3): 115-128.
12. Ponce G, Ponce G, Lugo C. Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2009; 17(2):103-108.
13. Carrillo G, Solano R, Martínez R, Gómez G. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2013; 21(6):1314-1320.
14. Fuentes S. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad [Internet]. Universidad Rafael Landívar. 2012. Quetzaltenango [citado 4 marzo 2019]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
15. Ríos M, Téllez R, Ferrer G. El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*. 2010; 231:103-125.
16. Mas-Machuca M, Berbegal-Mirabent J, Alegre I. Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 2016; 31(2): 586-602. doi: 10.1108/JMP-09-2014-0272.
17. Nava-Gómez ME, Brito-Ortíz JF, Contreras Preciado MA, Patlán-Pérez J. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*. 2019; 1981-1986.
18. Palomino J, Matzumura J, Gutiérrez H, Zamudio L. Factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del área de consulta externa del servicio de ginecobstetricia del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú. *Revista Centroamericana de Obstetricia y Ginecología*. (2016); 21(3): 53-58.
19. Mirón CA, García C, Félix RO, Ochoa E. Characterization and determinants of organizational satisfaction in mexican workers of SMES. *Journal of Management*. 2020; 36: 3-19. doi: 10.25100/cdea.v36i66.8487.

20. Carmona E, Chairez R, Palomo S. Impacto de la escolaridad en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la industria maquiladora del estado de Zacatecas. *Revista internacional Administración & Finanzas*. 2017; 10 (4): 61-69.
21. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Satisfacción laboral de enfermería en ámbitos de atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary*. 2019; 16(2): 74-86. doi: 10.21676/2389783X.2943.
22. Marin HS, Placencia MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*. 2017; 17(4): 42-52. doi: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08.
23. Satuf C, Monteiro S, Pereira H, Esgalhado G, Afonso RM, Loureiro M. The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 2016; 24(2): 181-189. doi: 10.1080/10803548.2016.1216365.
24. Sharma P. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of age and gender. *Management*. 2017; 22 (1): 35-48.
25. Mundt M, Zakletskaia L. Professional communication networks and job satisfaction in primary care clinics. *Ann Fam Med*. 2019;17: 428-435. doi: 10.1370/afm.2442.