



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN Y
POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**“Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la
satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de
atención, 2023”**

Trabajo de Titulación para optar al título de:

Magíster en salud pública mención enfermería familiar y comunitaria

AUTOR:

Lcda. Carrillo Ortega, Andrea Carolina

TUTOR:

Lcda. Ríos García, Liliana Alexandra, Mgs.

Riobamba, Ecuador. 2025



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

De mi consideración:

Yo **Andrea Carolina Carrillo Ortega**, con número único de identidad No. **060352708-6**, declaró y aceptó ser responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de titulación denominado: “Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención, 2023”, Previo A la obtención del grado de: Magister en Salud Pública, Mención Enfermería Familiar y Comunitaria.

- Declaró que mi trabajo investigativo pertenece al patrimonio de la Universidad Nacional De Chimborazo de conformidad con lo establecido en el artículo 20 literal j de La Ley Orgánica De Educación Superior/LOES.
- Autorizo a la Universidad Nacional De Chimborazo que pueda hacer uso del referido Trabajo de Titulación Y a difundirlo como estime conveniente por cualquier medio conocido, y para que sea integrado en formato digital el Sistema De Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, respetando los derechos de autor, dando cumplimiento de esta manera a lo estipulado en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior/LOES.

Riobamba 27 de junio de 2025

Atentamente,

Andrea Carolina Carrillo Ortega

CI: 060352708-6

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	NOMBRE DEL FORMATO		 SGC <small>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO</small>
	CÓDIGO:	VERSIÓN:	
	FECHA:		
	MACROPROCESO:		
PROCESO:			
SUBPROCESO:			

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

En calidad de miembros del Tribunal designados por la Comisión de Posgrado, CERTIFICAMOS que una vez revisado el Trabajo de titulación bajo la modalidad Proyecto de Investigación y/o desarrollo denominado **Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención, 2023**, dentro de la línea de investigación de **Salud**, presentado por el maestrante **Andrea Carolina Carrillo Ortega**, portador de la CC. **0603527086**, del programa de **Maestría en Salud Pública mención Enfermería Familiar y Comunitaria tercera cohorte**, cumple al 100% con los parámetros establecidos por la Dirección de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo lo que podemos certificar en honor a la verdad.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
LILIANA ALEXANDRA RIOS GARCIA
Validar únicamente con Firm@RC

MsC. Liliana Ríos García

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
ANGELICA SALOME HERRERA MOLINA
Validar únicamente con Firm@RC

PhD. Angélica Herrera M.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL 1



Firmado electrónicamente por:
IVONE DE LOURDES SANTILLAN CASTILLO
Validar únicamente con Firm@RC

MsC. Ivone Santillán C.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL 2



Dirección de
Posgrado
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
VINCULACIÓN Y POSGRADO



Riobamba, 24 de junio de 2025

CERTIFICADO

De mi consideración:

Yo Liliana Alexandra Ríos García certifico que **Andrea Carolina Carrillo Ortega** con cédula de identidad No. **0603527086** estudiante del programa de Maestría en Salud Pública Mención Enfermería Familiar y Comunitaria, cohorte tercera presentó su trabajo de titulación bajo la modalidad de Proyecto de titulación con componente de investigación aplicada y/o desarrollo denominado: **Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención, 2023**, el mismo que fue sometido al sistema de verificación de similitud de contenido COMPILATION identificando el **porcentaje de similitud 3% en el texto y el porcentaje de similitud de 5% en inteligencia artificial**.

Es todo en cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente,

Mgs. Liliana Alexandra Ríos García.

CI: 0603869603

Adj.-

- Resultado del análisis de similitud(Compilation)

Dedicatoria

El material elaborado está dedicado para todos quienes necesiten una base científica de conocimientos en cuanto a la satisfacción laboral y su relación con el personal de salud siendo estos: médicos, enfermeras, odontólogos, técnicos y auxiliares de enfermería, laboratoristas y demás personal de salud. El escrito fue realizado con mucha dedicación, con el objetivo de emitir a la sociedad con una investigación que aporte a la colectividad y sirva de ayuda para mejorar la estabilidad emocional del personal de salud, aumentar conocimientos en temas relacionados al presente proyecto y de esta manera sirva de inspiración para la aplicación de herramientas que midan la satisfacción laboral del personal de salud, la calidad de atención, mejorando así los cuidados que se brinden en salud.

Agradecimiento

Lo más grato de este mundo es la familia; el amor permanente, la confianza constante, el apoyo mutuo y la fidelidad, fue lo más importante durante esta dura etapa de educación. Mis padres quiénes han sembrado el anhelo constante de ser una mejor profesional que brinde atención integral a todos quienes necesiten, mis hijos el motivo único para continuar con paso firme en este sueño tan anhelado y mi esposo, el apoyo incondicional y la confianza de qué se puede lograr los sueños más profundos.

Gracias por ser el pilar fundamental para el logro de esta meta.

Índice General

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	2
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN.....	3
CERTIFICADO DE CONTENIDO DE SIMILITUD	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento.....	6
Índice General.....	7
Índice de Tablas.....	10
Índice de Figuras	11
Resumen	12
Abstract.....	13
Introducción	14
Capítulo I Generalidades	17
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Justificación de la Investigación.....	21
1.3 Objetivos.....	23
1.4 Objetivo General	23
1.5 Objetivos Específicos	23
Capítulo 2 Estado del Arte y la Práctica	25
2.1 Antecedentes Investigativos	25
2.2 Fundamentación Legal	28
2.3 Legislación Internacional	28
2.4 Legislación Nacional	29
2.5 Fundamentación Teórica	31
2.5.1 Satisfacción laboral	31
2.5.1.1 Definición.....	31

2.5.1.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	33
2.5.1.2.1 Dimensión Emocional	33
2.5.1.2.2 Dimensión Cognitiva.....	34
2.5.1.2.3 Dimensión Comportamental.....	35
2.5.1.3 Teorías sobre la satisfacción laboral.....	35
2.5.1.3.1 Teoría de Herzberg	35
2.5.1.3.2 Teoría de Maslow	37
2.5.1.3.3 Teoría de la equidad de Adams	39
2.5.1.3.4 Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen	41
2.5.1.4 Factores de la satisfacción en el trabajo.....	43
2.5.1.4.1 Factores que influyen en la satisfacción del personal de enfermería ...	43
2.5.2 Sistema de Salud Ecuatoriano	44
2.5.2.1 Antecedentes	44
2.5.2.2 Principios rectores de la Salud.....	46
2.5.2.3 Organización del Sistema de Salud	46
2.5.2.4 Niveles de Atención en Salud.....	49
2.5.2.4.1 Atención primaria de salud (Primer nivel)	49
2.5.2.4.2 Atención secundaria de salud (Segundo nivel).....	51
2.5.2.4.3 Atención terciaria de salud (Tercer nivel)	52
Capítulo 3 Diseño Metodológico.....	53
3.1 Enfoque de la Investigación	53
3.2 Diseño de la Investigación.....	53
3.3 Población y Muestra	54
3.3.1 Población	54
3.3.2 Tamaño de la Muestra	54

3.4	Tipo de investigación	55
3.5	Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos	56
3.5.1	Fichas para el Procesamiento e Interpretación de Datos	56
Capítulo 4 Análisis y Discusión de los Resultados		58
4.1	Etapa Analítica de los Resultados	58
4.1.1	Documentación y Sistematización de la información	58
4.1.2	Determinación de los parámetros específicos de validación del Porcentaje de Satisfacción laboral.....	71
4.2	Etapa de Discusión e Interpretación	72
4.2.1	Niveles de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería.....	72
4.2.2	Evidenciar los parámetros específicos de validación previo a la evaluación de la satisfacción laboral al personal de enfermería.	73
4.2.3	Determinar la importancia de aplicar un instrumento de satisfacción laboral al personal de enfermería que labora en el sistema sanitario.....	74
Conclusiones.....		76
Recomendaciones.....		78
Anexos.....		79
Referencias Bibliográficas		124

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Categorías de individuos según su sensibilidad a la equidad: Teoría de la Equidad</i>	40
Tabla 2 <i>Componentes de la Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen</i>	41
Tabla 3 <i>Ficha Triangulación de Información y Análisis Sociodemográfico de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el periodo comprendido entre 2021 – 2023</i>	65

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Clasificación de las Dimensiones de la Satisfacción Laboral</i>	33
Figura 2 <i>Pirámide de las necesidades fisiológicas de la teoría de Maslow</i>	37
Figura 3 <i>Pirámide de las necesidades fisiológicas de la teoría de Maslow en al campo de la enfermería</i>	39
Figura 4 <i>Organización del sistema de Salud del Ecuador.</i>	48
Figura 5 <i>Atención Primaria de los Centros de Salud del Ecuador</i>	50
Figura 6 <i>Proceso de selección de las investigaciones científicas resultado de la búsqueda las bases de datos.</i>	55

Resumen

El presente trabajo, titulado “Sistematización de información en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del primer nivel de atención, 2021 - 2023, tuvo como objetivo general sistematizar la información disponible sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en Ecuador, mediante la revisión sistemática de fuentes bibliográficas indexadas. La metodología empleada se basó en una revisión documental cuantitativa de cohorte transversal, utilizando bases de datos académicas como Scopus, Redalyc y Google Académico. Aplicando criterios específicos de inclusión y exclusión, se seleccionaron 10 investigaciones realizadas en Ecuador durante el período 2021-2023, mismas que fueron analizadas a través de fichas estandarizadas documentales, de análisis y resumen, lo que permitió organizar, resumir y sistematizar la información recopilada. Entre los principales hallazgos, se identificaron 46 parámetros específicos de validación, que influyen en la percepción de la satisfacción laboral, distribuidos dentro de 8 grupos temáticos de clasificación. En donde, los factores económicos, como el salario y las prestaciones, resultaron ser los más valorados por el personal de enfermería, mientras que el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional ocuparon un lugar menos prioritario. Así mismo, se identificaron cinco metodologías de evaluación, cuya elección de una u otra, va a depender del nivel de profundidad requerido y del tiempo disponible, para evaluaciones rápidas y generales se recomienda las escalas S20/23 o S10/12, mientras que, si se busca un análisis más detallado, el Cuestionario SL-PC o la Escala Font Roja serían los más apropiados, siempre que el tiempo de respuesta del cuestionario no sea una limitación.

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermería, sistema sanitario, Ecuador, salud.

Abstract

The current study, titled "Systematization of Information in Research Systems on the Job Satisfaction of Primary Care Nursing Staff, 2021–2023," aimed to systematically compile and analyze available information on the job satisfaction of nursing staff in Ecuador. The study accomplished a structured review of indexed literature to identify existing knowledge gaps and to establish theoretical foundation. A cross-sectional, quantitative documentary review was conducted using academic databases such as Scopus, Redalyc, and Google Scholar. Based on defined inclusion and exclusion criteria, 10 relevant research studies conducted in Ecuador between 2021 and 2023 were selected. These studies were examined using standardized forms for data collection, analysis, and synthesis, enabling the organization and systematization of key findings. The review identified 46 specific validation parameters influencing job satisfaction, grouped into eight thematic categories. Economic factors—including salary and benefits—were consistently highlighted as the most significant contributors to job satisfaction. In contrast, factors such as professional recognition and development opportunities were given less emphasis. Additionally, five distinct assessment methodologies were identified. For quick, broad evaluations, the S20/23 or S10/12 scales are recommended. For more in-depth analyses, the SL-PC Questionnaire or the Font Roja Scale are more suitable, assuming sufficient time is available for their administration.

Keywords: job satisfaction, nursing, healthcare system, Ecuador, health.

Reviewed by
ADRIANA
XIMENA
CUNDAR
RUANO

Firmado digitalmente por
ADRIANA XIMENA
CUNDAR RUANO
Fecha: 2025.06.19
11:17:38 -0500

MsC. Adriana Cundar Ruano, Ph.D.
ENGLISH PROFESSOR
C.C. 1709268534

Introducción

La enfermería se considera una de las profesiones con alta demanda a nivel mundial, estos profesionales son esenciales en todos los niveles de atención, su ejercicio requiere la adquisición y el desarrollo de múltiples competencias y habilidades, que les permiten cumplir laboralmente pese al constante contacto con factores estresantes (intrínsecos y extrínsecos)(Barahona et al., 2024).

La satisfacción laboral del personal de enfermería en Ecuador es un tema crítico que afecta tanto al bienestar de los profesionales como a la calidad de atención al paciente. Diversos estudios han explorado los factores que influyen sobre este tema en cuanto a los enfermeros en este país, revelando una serie de desafíos y áreas de mejora.

El bienestar profesional del personal de enfermería constituye un componente clave para el funcionamiento eficiente de los sistemas sanitarios; este sector es el primer punto de contacto con los pacientes, pues este colectivo enfrenta retos de la profesión, sobrecarga de trabajo, horarios desgastantes, falta de recursos, condiciones organizacionales adversas y deficiencias en el liderazgo, entre otros, los cuales impactan directamente en su bienestar y satisfacción laboral.

La insatisfacción laboral del personal de enfermería representa un problema significativo para los sistemas de salud. Cuando el personal enfrenta este tipo de situaciones, se producen múltiples consecuencias negativas: merma en la calidad de los servicios, aumento del riesgo de errores clínicos, desmotivación, agotamiento, interferencias con la vida familiar y problemas de salud física y mental, entre otros. Estos factores, en conjunto, afectan la estabilidad y eficacia del sistema sanitario.

En Ecuador, la evidencia sobre esfuerzos sistemáticos para mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería es limitada, al igual que los datos específicos sobre niveles de satisfacción laboral y factores influyentes. En este contexto la academia y la investigación cumplen un papel fundamental, al aportar conocimientos, ya que aportarán conocimientos actualizados sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral de este personal. Estos conocimientos no solo proporcionan una base sólida para futuras investigaciones, también facilitan el diseño e implementación de estrategias efectivas para abordar las necesidades de este grupo esencial en el sistema de salud.

Por ello, el presente estudio busca sistematizar investigaciones comprendidas entre el período (2021-2023) sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en el sistema sanitario ecuatoriano, los objetivos específicos incluyen: Identificar la metodología e instrumentos utilizados para evaluar la satisfacción laboral, analizar sus factores determinantes y determinar las principales estrategias propuestas en la literatura ecuatoriana para mejorarla.

Metodológicamente, la sistematización de datos se lleva a cabo como un proceso organizado y reflexivo que implica recopilar, ordenar, clasificar, analizar e interpretar la información más relevante, este proceso permite transformar datos dispersos en conocimientos significativos, en este caso se plantea un enfoque cuantitativo y un diseño de revisión documental, utilizando bases de datos reconocidas como Scopus y Redalyc, aplicando criterios específicos de inclusión y exclusión. Las investigaciones seleccionadas fueron analizadas a través de fichas estandarizadas documentales, de análisis y resumen lo que permitió contar con información organizada, estandarizada y sistematizada para su posterior interpretación.

Este trabajo pretende ser una herramienta que oriente el diseño de estrategias efectivas para mejorar el bienestar laboral del sector de enfermería, a través del reconocimiento de los principales factores que determinan la satisfacción laboral y la identificación de los métodos de medición más utilizados de acuerdo con los estudios revisados, evidenciando la necesidad de su aplicación al contexto ecuatoriano. Así también, busca proveer datos relevantes y actualizados que sirvan como base para diseñar políticas y estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, esto permitirá establecer un marco estandarizado para futuras evaluaciones.

El contenido de esta investigación se estructura en cuatro capítulos principales. El primero contextualiza la problemática de la satisfacción laboral en enfermería y establece los objetivos específicos que guían el estudio. El segundo capítulo desarrolla una revisión crítica del estado del arte y las bases teóricas fundamentales sobre satisfacción laboral en el contexto sanitario, con énfasis en los sistemas de medición. En el tercer capítulo se detalla la metodología de revisión sistemática empleada, incluyendo criterios de selección, estrategias de búsqueda y métodos de análisis. El cuarto presenta los resultados obtenidos, analizados de la literatura existente y las particularidades del contexto ecuatoriano. Finalmente, se exponen conclusiones específicas y recomendaciones prácticas derivadas del análisis realizado, dirigidos tanto a investigadores como a gestores sanitarios.

Capítulo I

Generalidades

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, el personal de enfermería puede ser considerado el grupo profesional más numeroso en las instituciones de salud a nivel mundial, representando el 50% del personal según la Organización Mundial de la Salud (OMS). En algunos establecimientos, especialmente en zonas rurales o de difícil acceso, el personal de enfermería es el único recurso humano que tiene contacto directo con los pacientes (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Por esta razón, invertir en la enfermería resulta fundamental para alcanzar el acceso y la cobertura universal de salud, teniendo un efecto profundo en la salud global y el bienestar. Sin embargo, diversos estudios evidencian un déficit actual de personal de enfermería a nivel mundial, comprometiendo el cumplimiento de la meta global de lograr salud para todos en 2030 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Por otro lado, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) lleva trabajando en coordinación con los miembros de las Asociaciones Nacionales de Enfermeras (ANE), en donde se estima que el 60 % de las ANE han recibido informes sobre problemas de salud mental de enfermeras en época de pandemia por SARS CoV – 2 que fue durante el período marzo de 2020 hasta mayo de 2023. (Enfermeras, C. I, 2020).

De igual manera debemos mencionar que la depresión, agotamiento, miedo al estigma, ansiedad y discriminación son considerados los problemas más comunes de salud mental de estos profesionales en primera línea, este problema sumado a los riesgos laborales y la creciente demanda y presión en el lugar de labores, han provocado un amplio debate

sobre los niveles de satisfacción laboral, salariales y la remuneración en varios países. (Enfermeras, C. I, 2020)

Los problemas de satisfacción laboral pueden tener un impacto negativo en la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes, cuando los profesionales de enfermería están insatisfechos con su trabajo, pueden sentirse desmotivados y descomprometidos, lo que puede llevar a una atención menos eficiente y de menor calidad. Además, la insatisfacción laboral puede aumentar el ausentismo laboral y la rotación de personal, lo que puede afectar la estabilidad y la continuidad de la atención de enfermería (Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F, 2019).

A continuación, se citan algunos estudios que abordan la satisfacción laboral del personal de enfermería:

En un estudio realizado en Colombia evidencia que el personal de enfermería que labora en el ámbito comunitario tiene más riesgo de estar insatisfecho por su desempeño laboral en general; la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, apoyo de los compañeros y los supervisores, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la falta de reconocimiento y recompensas por el trabajo bien hecho, son factores que pueden contribuir a la insatisfacción laboral en enfermería. Por otro lado, las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros son factores protectores que mejoran la satisfacción de los profesionales del medio comunitario (Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F, 2019)

En una comuna de Chile, 136 funcionarios de dos centros de salud familiar fueron sujetos a investigación, en cuyo análisis refleja que es importante tener en cuenta que la insatisfacción laboral y el mal manejo del clima organizacional pueden tener consecuencias negativas en la salud mental y física de los trabajadores de salud, así como en la calidad de

los servicios que se prestan; por esta razón es importante que las organizaciones tomen medidas para mejorar la satisfacción laboral y el clima organizacional de sus trabajadores (Salgado, Mauricio Araya, & Giacomozzi, Alex Medina, 2019).

En Ecuador, se indagó a profesionales de enfermería de 4 ciudades del país: Quito, Ambato, Guaranda y Santo Domingo de los Colorados sobre satisfacción laboral, utilizando el Cuestionario de Font Roja, en la que indica que existe satisfacción laboral global, pero también existen factores de insatisfacción como: ambiente de trabajo, la autopercepción del desempeño laboral, la relación con el inmediato superior y con los compañeros de trabajo, lo que repercute en la calidad de servicio brindado y el bienestar de la población objeto de estudio. Además, independientemente del tiempo de egreso de las instituciones de nivel superior, las enfermeras no están satisfechos con relación a la percepción de su desempeño en el trabajo (Padilla, M, Troya, C, Camacho, L, & Benavides, L, 2020).

Un estudio correlacional entre el clima organizacional y satisfacción laboral aplicado a 52 profesionales sanitarios, administrativos y personal auxiliar del HOSPIESAJ S.A. – de la ciudad de Riobamba se demostró que a mejor percepción del clima organizacional, mayores son los niveles de satisfacción del personal. En cuanto a la satisfacción laboral los indicadores de mayor impacto positivo fueron: la seguridad, la autonomía, el trato, la empatía, el cumplimiento de leyes, el manejo laboral, la tolerancia, la eficiencia bajo presión y el estar satisfechos con los medios y materiales disponibles en la institución, la supervisión, las inspecciones periódicas, igualdad de oportunidades y la oportunidad de realizar horas extras. (Manrique F, Herrera G, Méndez Y, 2019).

En cuanto a la enfermería en el primer nivel de atención, es considerada un componente crucial del sistema de salud, donde los enfermeros desempeñan un papel vital

en la prestación de cuidados primarios y la promoción de la salud. Sin embargo, enfrentan desafíos significativos relacionados con la autonomía profesional, la formación y la percepción de su rol (Suarez & Arce 2024).

De acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional del Ministerio de Salud Pública (MSP), el personal de enfermería que labora en el primer nivel de atención se encarga de fomentar la promoción de los servicios de salud y de actividades de autocuidado de las personas, familias y comunidades, así como de la prevención de enfermedades y riesgos (MSP, 2014).

No obstante, su labor se puede ver afectada por el ambiente laboral en el cual se desenvuelve; el desequilibrio entre estos factores ocasiona consecuencias como la falta de motivación, deterioro del clima organizacional y una relación directa con la baja eficiencia en la calidad de los cuidados y servicios prestados en el sistema sanitario. Por lo tanto, es importante abordar estos problemas y tomar medidas para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería (MSP, 2014).

La autonomía de los enfermeros en el primer nivel de atención está limitada por una visión positivista centrada en aspectos biomédicos, lo que restringe la atención integral. A pesar de la capacitación y experiencia, los conflictos de rol y la opresión por parte del equipo médico persisten, afectando la satisfacción laboral y la libertad de decisión (Suarez & Arce 2024).

Durante la revisión bibliográfica, no se ha encontrado datos estimados sobre satisfacción laboral a nivel de la Coordinación Zonal 3 ni de sus diferentes entidades desconcentradas; es así como el problema de investigación se formuló con la interrogante:

¿Cómo se ha sistematizado la información en los sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención durante el periodo 2021-2023?

Una vez que se ha evidenciado que la importancia del personal de enfermería dentro del sistema de salud y que su bienestar laboral y eficiencia profesional no solo depende de aspectos individuales o contractuales, sino también con factores estructurales y organizacionales, resulta imprescindible justificar la presente investigación desde la necesidad de analizar la satisfacción laboral de este sector en los diversos centros de salud. Este análisis permitirá no solo visibilizar los principales factores que afectan su rendimiento profesional, sino también identificar las principales metodologías de medición y estrategias propuestas para mejorarla.

1.2 Justificación de la Investigación

La satisfacción laboral del personal de salud es un tema de gran relevancia en el Ecuador, tanto a nivel individual como institucional y su estudio es fundamental por varias razones: la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la calidad del cuidado que reciben los pacientes. Estudios han demostrado que los trabajadores de salud que están más satisfechos con su entorno laboral tienden a proporcionar una atención más segura, eficiente y centrada en el paciente, por tal motivo investigar este aspecto puede contribuir a la mejora de los servicios de salud y el bienestar de los usuarios (Barahona et al., 2024).

Así mismo, el personal de salud está expuesto a altos niveles de estrés y presión laboral, lo que puede afectar su bienestar psicológico y físico. La falta de satisfacción laboral puede llevar a burnout, ausentismo, rotación de personal, y problemas de salud mental.

El analizar los diversos factores que afectan la satisfacción, permite identificar áreas de mejora que pueden favorecer al sector de la salud y el bienestar de los profesionales, facilitando el diseño de estrategias que fomenten la permanencia del personal en sus puestos, reduciendo el abandono y garantizando la estabilidad de los equipos de trabajo (Scanlan, Devine, & Watkins, 2019). Así mismo las Instituciones de salud con personal más satisfecho logran cumplir de manera más efectiva con sus metas organizacionales, ya que, cuando los trabajadores están comprometidos y satisfechos, se reducen los errores y los costos asociados a la insatisfacción (como ausentismo y baja productividad) Haider, et al., 2023).

Por el contrario, una baja satisfacción laboral no solo es uno de los principales motivos en cuanto a la alta rotación en el sector salud, lo que afecta la continuidad en la atención y eleva los costos operativos; así mismo la no evaluación de esta variable en el personal de salud puede tener consecuencias negativas tanto para la organización como para los empleados.

Por otra parte, las consecuencias financieras también son evidentes, pues los costos de reemplazamiento, disminución de la productividad puede afectar la eficiencia y eficacia del sistema de salud. Además, la insatisfacción laboral puede generar costos relacionados con la atención médica para tratar problemas de salud mental y física.

Por todas estas razones se ha planteado la elaboración del presente trabajo de titulación, con el fin de emitir información basada en evidencia científica sobre la aplicación de herramientas que midan el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería y el beneficio que este conlleva en la mejora de las diversas estrategias que ejecuta el personal sanitario.

En el contexto ecuatoriano, este estudio adquiere particular relevancia debido a la escasez de investigaciones sistemáticas sobre satisfacción laboral en enfermería. Las particularidades del sistema sanitario nacional, con sus desafíos específicos en el primer nivel de atención, exigen un análisis contextualizado que permita desarrollar intervenciones adaptadas a la realidad local.

La investigación puede aportar datos clave para la implementación de políticas organizacionales que mejoren la gestión y optimicen el rendimiento. Enfoque en la humanización del trabajo en salud: La humanización de los servicios de salud no solo debe estar orientada hacia los pacientes, sino también hacia el personal que brinda la atención. Analizar la satisfacción laboral permite entender mejor las necesidades humanas del personal de salud, ayudando a construir un entorno de trabajo más justo, equilibrado y que favorezca tanto a trabajadores y pacientes.

1.3 Objetivos

1.4 Objetivo General

- Sistematizar la información disponible en sistemas de investigación sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención en Ecuador durante el período 2021-2023, mediante revisiones bibliográficas en documentos indexados.

1.5 Objetivos Específicos

- Identificar las metodologías e instrumentos utilizados para evaluar la satisfacción laboral en enfermería en el primer nivel de atención, así como su validez y confiabilidad.

- Analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención, según la literatura.
- Determinar las principales estrategias propuestas en la literatura para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería, aplicables al contexto ecuatoriano.

Capítulo 2

Estado del Arte y la Práctica

La enfermería no se limita a aplicar tratamientos o asistir a los médicos; es una profesión autónoma, basada en el conocimiento científico, la ética y la vocación de servicio; los y las profesionales de enfermería brindan cuidados integrales a pacientes en todas las etapas de la vida, son responsables del seguimiento continuo de la evolución del paciente, participan activamente en la educación para la salud y la prevención de enfermedades, además son el vínculo humano y emocional entre el paciente, la familia y el equipo médico; por lo cual es menester mejorar sus condiciones laborales, reconocer su rol profesional y académico, incluir a sus representantes en la toma de decisiones y educar a la sociedad sobre su importancia.

2.1 Antecedentes Investigativos

A nivel mundial, se han desarrollado varias herramientas para la medición de la satisfacción laboral del personal de enfermería, uno de los instrumentos más destacados es el Healthcare Environment Survey, este ha sido evaluado en varios países, considerándose una técnica eficaz a nivel internacional. Existen, además otros modelos y escalas, como el McCloskey/Mueller Satisfaction Scale y el Home Healthcare Nurses' Job Satisfaction Scale, que son utilizados en diferentes contextos para evaluar la satisfacción de los profesionales de la salud (Liu et al., 2022).

En Latinoamérica, uno de los instrumentos de medición más utilizado es la escala S20/23, especialmente en países como Perú, cuya metodología evalúa dimensiones como la relación con la supervisión, el espacio físico de trabajo, la realización profesional y las oportunidades de formación y toma de decisiones. La aplicación de estas herramientas es

crucial, ya que está inversamente relacionada con las intenciones de rotación del personal de enfermería, por lo tanto, su uso frecuente es esencial para mejorar el ambiente laboral y reducir la rotación de personal en el sector salud (Silva, 2024).

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel nacional, destacan las siguientes:

Bustamante et al. (2023) en su estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú”, cuyo objetivo principal fue determinar de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el sistema sanitario, aplicando una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental, reportaron la relación positiva y moderada (correlación de 0.760) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, concluyendo que existe una sólida relación entre ellas. Además, recomiendan hacer esta medición periódicamente para mejorar la productividad y calidad de los servicios de salud. Su investigación aporta evidencia sustancial sobre la necesidad de implementar políticas de gestión que fortalezcan el entorno laboral en el sistema sanitario (Bustamante et al., 2023).

Por otro lado, Del Ángel, et al. (2019), estudiaron el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en una unidad de salud en México. Se trató de un estudio transversal analítico con una muestra de 182 trabajadores. Los resultados indicaron que el 56% de los trabajadores percibió un clima organizacional mejorable, mientras que el 46.2% manifestó estar muy satisfecho con su trabajo. Se concluyó que, a mejor clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral de los empleados, lo que resalta la importancia de mejorar el entorno laboral para optimizar el bienestar de los trabajadores y la calidad de los servicios de salud.

Así mismo, Bracamonte & González (2022), analizaron el estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires, con un enfoque descriptivo y transversal, encuestaron un total de 72 enfermeros. Los resultados demostraron que a pesar de que la mayoría estaban satisfechos con sus jefes, no se encontró una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral, lo que sugiere que otros factores podrían influir en el bienestar laboral. Este trabajo ofrece una base para mejorar las estrategias de liderazgo en salud.

A nivel nacional, en el Hospital Efrén Jurado López, se estudió las habilidades gerenciales y satisfacción laboral de su personal de enfermería, con el objetivo de determinar la relación entre estas variables, aplicando una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, utilizando 84 encuestas. Los resultados registraron que el 29,8% del personal está satisfecho, el 67,8% regularmente satisfecho y apenas el 2,4% se declara insatisfecho. El aporte principal de la investigación radica en ofrecer información útil para mejorar la gestión del personal de enfermería y, con ello, el ambiente laboral y la calidad del servicio en el hospital (Hidalgo, 2021).

De igual manera, se evaluó la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador (Padilla et al., 2020), con el objetivo de valorar el nivel de satisfacción laboral en el primer y segundo nivel de atención en Ecuador. La metodología aplicada fue cuantitativa y transversal, (cuestionario Font Roja modificado) encuestando a 166 enfermeras. Los hallazgos mostraron que a pesar de que la mayoría de los profesionales estaban satisfechos con su trabajo, cuatro factores fueron puntuados de forma insatisfactoria (relación interpersonal con los compañeros, promoción profesional, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral con 14.3%, 9.5%, 9.5% y 4.8% respectivamente. Los autores concluyeron que a nivel general hay satisfacción, pero existen áreas específicas

de mejora. El aporte del estudio radica en proporcionar datos clave para mejorar las condiciones laborales en el sector de enfermería en Ecuador.

2.2 Fundamentación Legal

La satisfacción del personal de enfermería es un tema que guarda una relación directa con la calidad de los servicios de salud, la estabilidad y el bienestar del trabajador. Para un abordaje legal de la satisfacción laboral, es necesario hablar de la normativa internacional y nacional que regulan y norman el entorno de trabajo, los derechos de los trabajadores de salud y la calidad de vida en el trabajo.

2.3 Legislación Internacional

A nivel internacional, existen normas, leyes y convenios que regulan la seguridad y salud de los trabajadores, tal es el caso del Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, dado Ginebra en 1981. Este instrumento establece la obligatoriedad de los Estados miembros de desarrollar políticas que garanticen entre otros aspectos, la salud y bienestar laboral. En su artículo 4, exige la creación de un marco que asegure condiciones de trabajo dignas, lo que está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, ya que un entorno de trabajo seguro y saludable aumenta su bienestar profesional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1981).

De igual manera, en el 2006 se firmó el convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, el cual complementa el anterior y enfatiza sobre la importancia de crear entornos laborales seguros. En su artículo 2, subraya que los Estados deben desarrollar y mantener un ambiente que promueva el bienestar, un punto esencial al tratar la satisfacción del personal de enfermería, dado que la falta de

seguridad y apoyo puede generar altos niveles de estrés e insatisfacción (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

Así mismo, la Resolución de la 54ª Asamblea Mundial de la Salud (WHA54.13) enfatiza en la importancia de la retención y satisfacción del personal de salud, incluyendo enfermeras, para mejorar la calidad de la atención sanitaria. En esta resolución se insta a los estados miembros a desarrollar políticas que promuevan la satisfacción laboral y la retención del personal de salud (Asamblea Mundial de la Salud, 2001).

Por otro lado, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en el artículo 23 establece que "toda persona tiene derecho a condiciones justas y favorables de trabajo". Esto incluye no solo la remuneración adecuada, sino también el derecho a un ambiente laboral que garantice el bienestar psicológico (Naciones Unidas, 1948).

Finalmente, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su artículo 7, obliga a los Estados miembros a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, que aseguren un nivel adecuado de vida para los trabajadores. Esto es vital en el análisis de la satisfacción laboral, ya que se asocia con el bienestar general del trabajador, un componente crucial para garantizar la calidad de la atención sanitaria (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966).

2.4 Legislación Nacional

En el Ecuador, la satisfacción laboral del personal de enfermería está legalmente respaldada por un amplio marco legislativo, desde la Constitución de la República hasta leyes, decretos y reglamentos institucionales que promueven un entorno de trabajo seguro, saludable y motivador.

La Constitución Nacional de la República del Ecuador establece en sus artículos 33 y 326 que la satisfacción laboral debe considerarse un elemento clave dentro de las políticas de bienestar de los trabajadores, incluyendo a los enfermeros, piezas esenciales en el sistema sanitario; el artículo 33 refiere que "el trabajo es un derecho y un deber social" y que el Estado debe garantizar a los trabajadores condiciones dignas. Mientras que el artículo 326, por su parte, subraya que el Estado debe promover el bienestar laboral y asegura la protección de la salud ocupacional (Asamblea Constituyente, 2008).

La legislación ecuatoriana ha aportado significativamente a la anhelada satisfacción laboral de los enfermeros en el país, especialmente con la Ley Orgánica de Carrera Sanitaria (2022) y la Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras (os), que regula las prácticas y derechos de este grupo profesional en el país (Cabanilla et al., 2022).

El Código del Trabajo, establece por su parte en el artículo 42 las obligaciones del empleador en cuanto a proporcionar condiciones óptimas para el desarrollo laboral, lo que incluye la provisión de ambientes seguros, salarios adecuados y jornadas laborales que no afecten la salud del trabajador (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Así también el artículo 6 de la Ley Orgánica de Salud del 2006, refiere la obligatoriedad de los empleadores a garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Además, en el artículo 183 establece la necesidad de evaluar constantemente el impacto de las condiciones laborales en el bienestar del personal de salud (Asamblea Nacional del Ecuador, 2006).

De igual manera, el Decreto Ejecutivo No. 2393, obliga a estas instituciones a establecer programas de seguridad ocupacional e implementar programas de bienestar laboral que aseguren la satisfacción de sus empleados, esto debe incluir medidas de apoyo

psicosocial y programas de reducción de estrés laboral, que están directamente relacionados con la satisfacción (Presidencia de la República del Ecuador, 1986).

Por otro lado, en cuanto a la normativa de las instituciones de salud, se tiene el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, que en su artículo 2, establece que los empleadores deben garantizar un ambiente de trabajo que minimice riesgos físicos y psicológicos, lo que es directamente aplicable a la satisfacción laboral del personal de enfermería. La protección ante factores de estrés, la carga de trabajo y las condiciones inadecuadas de trabajo son esenciales para evitar la insatisfacción laboral (Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, 1986).

Así mismo, la Resolución del Ministerio de Salud Pública sobre las condiciones de trabajo del personal de salud, establece que el personal de salud debe gozar de condiciones laborales dignas, incluyendo jornadas laborales justas, reconocimiento profesional y seguridad en el empleo (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2013).

Finalmente, el Acuerdo Ministerial No. 3978 que ordena la creación de comités de seguridad y salud laboral en hospitales y centros de salud, con el fin de monitorear las condiciones laborales y su impacto en los trabajadores (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2016).

2.5 Fundamentación Teórica

2.5.1 Satisfacción laboral

2.5.1.1 Definición

La satisfacción laboral es un concepto ampliamente estudiado en la literatura organizacional debido a su impacto en el rendimiento y bienestar de los empleados, puede definirse como una medida en que los empleados se sienten contentos con su trabajo,

incluyendo aspectos como las tareas, la supervisión, y el ambiente laboral (Prihadini et al., 2021). Abate & Mekonnen (2021), la definen como un estado emocional positivo o placentero resultante de la evaluación del trabajo o las experiencias laborales.

Díaz et al. (2023), la describen como una sensación de agrado o desagrado de los empleados que va más allá de pensamientos objetivos y conductas intencionadas, su análisis permite comprender cómo los empleados reaccionan ante sus tareas y anticipar cómo esas reacciones influirán en su futuro compromiso; se refiere a las actitudes que los trabajadores adoptan hacia su trabajo, basadas en las creencias y valores que han desarrollado en relación con su desempeño laboral.

Cabanilla et al. (2022), afirman que la satisfacción laboral es considerada de manera general como el estado emocional del individuo respecto a las condiciones de trabajo, mientras que Durán et al. (2021), asevera que satisfacción laboral es resultado de las condiciones o características del trabajo, como respuestas a estímulos específicos, representando un estado emocional positivo reflejado en respuestas positivas ante situaciones de trabajo.

Por otro lado, la insatisfacción laboral puede ser definida como es un estado emocional negativo que surge como resultado de las condiciones de trabajo y puede tener diversas consecuencias tanto psicológicas como conductuales. Al respecto, López et al. (2021), afirma que la profesión de enfermería implica un alto nivel de estrés laboral debido a la carga emocional, la carga de trabajo y los recursos disponibles. Las principales diferencias entre satisfacción e insatisfacción laboral se presentan en el Anexo 1.

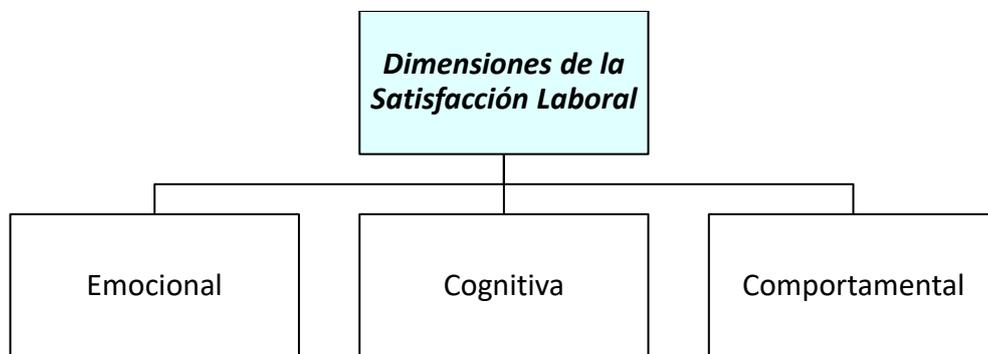
2.5.1.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

Las dimensiones de la satisfacción laboral abarcan diversos aspectos del entorno de trabajo y las percepciones individuales de los empleados, entre las que se destacan: la emocional, cognitiva y comportamental. Estas dimensiones subrayan la importancia de abordar tanto los factores intrínsecos como extrínsecos para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

Entre las principales dimensiones están: la emocional, la cognitiva y la comportamental, éstas están interrelacionadas y tienen una influencia directa en la satisfacción laboral y la alineación de los empleados durante los cambios organizacionales la emocional (Figura 1) (Boulagouas et al., 2021). En el Anexo 2 se resumen los principales factores considerados en cada dimensión.

Figura 1

Clasificación de las Dimensiones de la Satisfacción Laboral



Nota. Boulagouas et al. (2021)

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

2.5.1.2.1 Dimensión Emocional

La dimensión emocional se refiere a cómo las emociones y la capacidad de regularlas influyen en la percepción de satisfacción en el trabajo, en dónde, la inteligencia emocional

(IE) juega un papel crucial, ya que se ha demostrado quienes cuenten con una alta IE, demuestran un mayor compromiso laboral, lo que guarda una relación directamente proporcional con la satisfacción laboral (Extremera et al., 2018). De igual forma, Mérida et al. (2019), afirman que la capacidad de regular las emociones y el apoyo social en el lugar de trabajo se asocian positivamente con la satisfacción laboral y la felicidad.

Así también, Madrid et al. (2020), mencionan que la regulación emocional es un proceso fundamental que afecta directamente la satisfacción laboral, ya que, los comportamientos que mejoran los estados emocionales de los empleados aumentan la satisfacción laboral, y aquellos que los empeoran, la reducen. La relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida también ha sido explorada, encontrándose que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas juega un papel mediador en esta relación (Unanue et al., 2017).

2.5.1.2.2 Dimensión Cognitiva

La dimensión cognitiva se refiere a la percepción y evaluación que los trabajadores tienen sobre diversos aspectos de su trabajo, tales como la adecuación de sus habilidades y conocimientos a las tareas que realizan, y la congruencia entre sus expectativas y la realidad laboral (Apella & Zunino, 2022).

Al respecto, Lado et al. (2021) afirma que la satisfacción laboral también está influenciada por la reflexión cognitiva y el equilibrio emocional, considerando a la satisfacción con la vida y el equilibrio emocional como predictores válidos del desempeño laboral, lo que indica que la satisfacción laboral no es un constructo puramente cognitivo, sino que también está relacionado con rasgos motivacionales y de personalidad.

2.5.1.2.3 Dimensión Comportamental

Finalmente, la dimensión comportamental se refiere a los aspectos conductuales y emocionales que influyen en la percepción de satisfacción de un trabajador en su entorno laboral, incluyen factores como la estabilidad laboral, la flexibilidad horaria, las oportunidades de promoción y el reconocimiento del trabajo realizado (Godás et al., 2023). Además, la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada, demostrando que altos niveles de agotamiento emocional están asociados con bajos niveles de realización personal y altos niveles de despersonalización, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral (Gómez et al., 2021).

Otro aspecto importante de la dimensión comportamental de la satisfacción laboral es cómo las características personales y laborales influyen en esta percepción. Por ejemplo, la sobrecualificación, o tener más credenciales de las necesarias para un puesto, puede afectar la satisfacción laboral de manera compleja (Nawaz & Sajid, 2023).

2.5.1.3 Teorías sobre la satisfacción laboral

Cabanilla et al. (2022), afirma que se han desarrollado muchas teorías, entre las cuales destacan aquellas que permiten demostrar la influencia que posee en la productividad del capital humano, así mismo ayudan a identificar los factores que influyen y proporcionan estrategias para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

2.5.1.3.1 Teoría de Herzberg

También conocida como la teoría de las dos dimensiones, de acuerdo a Hualpi et al., (2017) y Madero (2019) citados por Cabanilla et al. (2022), llamada así porque trata de explicar la satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral, en dos dimensiones. La primera, denominada higiénica, se refiere a los factores que generan en el trabajador una sensación

de satisfacción o insatisfacción sin considerar otras circunstancias o incentivos, es decir, se trata de las condiciones mínimas necesarias para que el empleado pueda desempeñar su labor de manera eficiente.

Por otra parte, dentro de la dimensión motivacional, se encuentran los factores que sirven como complemento para elevar aún más el nivel de satisfacción laboral, una vez que los factores de la dimensión antes referida hayan sido cubiertos satisfactoriamente (Cabanilla et al., 2022).

De la misma manera, Durán et al. (2021), asegura que los factores motivacionales impulsan al trabajador apuntando al fortalecimiento de la actitud de los empleados, es decir factores motivadores que causan satisfacción laboral (reconocimiento, logros, promoción y trabajo en sí mismo); y los factores higiénicos buscan prevenir la insatisfacción (políticas y normas, condiciones de trabajo, salario y capacidad directa. En la Anexo 4, se describen cada uno de los factores de la teoría de Herzberg.

Con respecto a la aplicación de la teoría de Herzberg al entorno laboral de la enfermería, los factores higiénicos que no generan satisfacción, pero su ausencia genera insatisfacción. Este gremio que suelen trabajar en turnos largos y en condiciones difíciles, valora mucho: un salario justo y beneficios laborales adecuados, una compensación adecuada, espacios adecuados, equipos de calidad y suficiente personal para evitar sobrecarga laboral, políticas claras de descanso, así como una buena relación con el equipo y los superiores.

Por otro lado, al hablar de los factores que son esenciales para la motivación intrínseca de los enfermeros, se pondera: el reconocimiento del esfuerzo, incentivos,

oportunidades de capacitación continua y las posibilidades de ascenso, autonomía para actuar en situaciones críticas y la responsabilidad en el cuidado de los pacientes.

2.5.1.3.2 Teoría de Maslow

La teoría fue propuesta por Abraham Maslow y se fundamenta en la jerarquía de necesidades humanas. En el contexto laboral, esta teoría se utiliza para entender cómo diferentes factores pueden influir en la satisfacción de los empleados (Staempfli & Lamarche, 2020). La Teoría de Maslow según Cabanilla et al. (2022), es un conjunto de necesidades que se organizan y estructuran de manera jerárquica, dando lugar a la satisfacción laboral.

Por su parte, Sánchez (2017) citado por Cabanilla et al. (2022), afirma que estas necesidades deben ser ordenadas jerárquicamente en forma piramidal, de modo que una persona logre estar satisfecha a medida que va cubriendo progresivamente cada necesidad anterior.

La Figura 2 muestra el esquema piramidal de la teoría, en donde, las necesidades fisiológicas son el primer nivel en la jerarquía de Maslow y se refieren a las necesidades básicas que los seres humanos deben satisfacer para sobrevivir, la satisfacción laboral se logra al satisfacer estas necesidades en su entorno de trabajo, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento y bienestar general.

Figura 2

Pirámide de las necesidades fisiológicas de la teoría de Maslow



Nota. Cabanilla et al. (2022).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Según Maslow, las necesidades se dividen en cinco niveles distribuidos en una pirámide que comienza con: las necesidades fisiológicas, sigue con las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, la autoestima y, por último, la autorrealización (Staempfli & Lamarche, 2020).

En el ámbito laboral, las necesidades básicas incluyen un salario adecuado que permita cubrir aspectos básicos como la alimentación, vivienda y otros gastos fundamentales. Si estas necesidades no están satisfechas, los trabajadores experimentan una disminución en su rendimiento y en su nivel de satisfacción laboral. Esta teoría, plantea que, solo cuando estas necesidades básicas están satisfechas, los empleados pueden enfocarse en satisfacer necesidades superiores como la seguridad y la pertenencia; y así hasta cubrir con todas las necesidades de la pirámide (Staempfli & Lamarche, 2020).

En el ámbito de la enfermería, se ha establecido y validado una escala específica para medir la satisfacción de este personal basada en la jerarquía de Maslow, lo que permite diseñar intervenciones más efectivas para mejorar su bienestar y desempeño (Kim & Shin, 2020). Esta escala permite diseñar intervenciones específicas para mejorar el bienestar laboral de los enfermeros, detectando áreas en las que se necesitan mejoras. Las categorías alineadas con las necesidades fundamentales descritas por Maslow (Figura 3).

Figura 3

Pirámide de las necesidades fisiológicas de la teoría de Maslow en el campo de la enfermería



Nota. (Kim & Shin, 2020).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

2.5.1.3.3 Teoría de la equidad de Adams

La teoría de la equidad fue desarrollada por John Stacey Adams en 1963, y se centra en la percepción de justicia en el entorno laboral. Según esta teoría, los empleados comparan la relación entre sus aportaciones (esfuerzo, habilidades y tiempo) y los resultados obtenidos (salario, reconocimiento y beneficios) con los de otros compañeros de trabajo; cuando perciben una proporción es equitativa, se sienten satisfechos, de lo contrario, pueden sentirse insatisfechos y desmotivados (Tavoletti et al., 2024)

Según Pageni (2020), esta teoría sugiere que la percepción de equidad es crucial para mantener altos niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Para su aplicación, se clasifica a los individuos en tres categorías según su sensibilidad a la equidad: Benevolentes, Sensibles a la Equidad y Exigentes (Tavoletti et al., 2024).

Esta teoría también considera tres factores principales que interactúan entre sí: (1)

Expectativa, entendida como la creencia de que un esfuerzo específico conducirá a un rendimiento determinado, (2) Instrumentalidad, que se refiere a la percepción de que este rendimiento será recompensado y (3) Valencia, que representa el valor que le asigna a la recompensa (To & Huang, 2022).

En cuanto a la categorización de los individuos el campo de la enfermería de acuerdo a Ryan (2023), un enfermero benevolente sería quién realice tareas adicionales sin quejarse, motivado únicamente por el bienestar de los pacientes. Por otra parte, los sensibles a la equidad, serían aquellos que busquen un balance justo entre todos sus compañeros, procurando que sus esfuerzos y beneficios sean igual a los de sus colegas. Finalmente, los exigentes serían quienes exigen condiciones laborales especiales, como una menor carga de trabajo o beneficios adicionales. Las principales diferencias entre estos tipos de individuos se presentan a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1

Categorías de individuos según su sensibilidad a la equidad: Teoría de la Equidad

Categorías	Descripción del individuo
Benevolentes	<ul style="list-style-type: none"> • Más generosos, • Están dispuestos a recibir menos de lo que aportan, • Reportan una mayor satisfacción con la experiencia de compra, • Tienen mayor espiritualidad, • Mejor comportamiento ciudadano organizacional, • Accesible al intercambio de conocimientos, • Están dispuestos a aceptar menos recompensas por sus aportaciones.

Sensibles a la equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Honesto, • Humilde, • Amable, • La falta o el exceso de equidad afecta la satisfacción • Valoran la justicia y la equidad en diversas situaciones, • Buscan un equilibrio justo entre lo que aportan y lo que reciben.
Exigentes	<ul style="list-style-type: none"> • Menos positivos hacia las promociones de ventas, • Menor satisfacción con la experiencia de compra, • Menor espiritualidad en el trabajo, • Esperan recibir más recompensas que sus aportaciones.

Nota. (Pageni, 2020)

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

2.5.1.3.4 Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Según Arévalo et al. (2021), el origen de esta teoría se remonta a los trabajos de Meyer y Allen en la década de 1990, quienes integraron diferentes perspectivas sobre el compromiso organizacional en un modelo unificado, partiendo de la premisa de que el compromiso no es unidimensional, sino que abarca múltiples facetas que reflejan distintos aspectos de la relación entre el empleado y empleador.

La teoría ha sido validada y adaptada en diversos contextos y sectores, incluyendo el sector educativo y el deportivo, demostrando su aplicabilidad y relevancia en diferentes entornos laborales (Arévalo et al., 2021). Este modelo identifica tres dimensiones clave del compromiso organizacional: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo tal como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Componentes de la Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Componentes	Descripción
Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Se basa en la conexión emocional del empleado con la organización, • Le caracteriza el deseo de permanecer en ella debido a un sentido de pertenencia y apego emocional.
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Se basa en la percepción de los costos asociados con dejar la organización, • Incluyen factores económicos y sociales.
Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Se basa en el sentido de obligación moral de permanecer en la organización, • Influenciado por normas culturales y sociales.

Nota. (Arévalo et al., 2021)

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

La importancia de esta teoría radica en su capacidad para explicar y predecir el comportamiento de los empleados en relación con su nivel de compromiso hacia la organización, en donde, un alto grado de compromiso organizacional se asocia con una mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal y un mejor desempeño organizacional (Christyana et al., 2020).

La aplicación de la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen en el campo de la enfermería ha demostrado ser particularmente relevante, ya que es un sector en donde la retención de personal es crítica (Bektas et al., 2021), por lo tanto, entender los factores que influyen en el compromiso organizacional puede ayudar a mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal (Christyana et al., 2020).

Además, la implementación de estrategias que fortalezcan el compromiso organizacional, como el apoyo emocional y profesional, la creación de un ambiente de trabajo positivo y el reconocimiento del desempeño, pues puede generar mejoras

significativas en la calidad del cuidado al paciente y en la eficiencia operativa de las instituciones de salud (Christyana et al., 2020).

2.5.1.4 Factores de la satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral está influenciada por diversos factores tales como: la carga de trabajo, el apoyo profesional y el salario, entre otros. En el ámbito de la salud, la autoeficacia profesional y la satisfacción con la vida se han identificado como predictores positivos del compromiso laboral, mientras que el agotamiento es un predictor negativo. El compromiso laboral, a su vez, mediatiza la relación entre estos factores y el desempeño laboral (Bernaes et al., 2022).

El estudio y comprensión de estos factores, los cuales dependen directamente de las personas, permite entender lo que el trabajador experimenta, sus opiniones, percepciones, relaciones interpersonales, su rendimiento, las tareas que realiza y el nivel de responsabilidad asumido, entre otros aspectos (Sánchez, 2021).

Además, desde el punto de vista de los trabajadores de la salud, las condiciones de trabajo son un factor determinante para el bienestar del empleado, favoreciendo además una mejor interacción con los usuarios. En el Anexo 3 se describe brevemente cada uno de los factores que influyen en la satisfacción laboral.

2.5.1.4.1 Factores que influyen en la satisfacción del personal de enfermería

Según González & Flores (2020), manifiestan que existen otros factores que intervienen en la satisfacción laboral de las organizaciones del sector de la salud, tales como: identidad organizacional, autonomía, flexibilidad, el trabajo en equipo, las relaciones (colegas y directivos), la seguridad laboral, la comunicación, los procedimientos operativos, el ambiente laboral, el empoderamiento del trabajador, las políticas corporativas, entre otros.

La satisfacción laboral del personal de enfermería es un tema crucial que afecta no solo el bienestar de los enfermeros, sino también la calidad de la atención al paciente y la retención del personal. La insatisfacción laboral de este sector, por otro lado es influenciada por una combinación de factores relacionados con el entorno de trabajo, las relaciones interpersonales, las condiciones organizacionales y los beneficios laborales.

La satisfacción laboral de los enfermeros afecta tanto la calidad de atención al paciente como la retención de personal, lo cual es crítico en una profesión tan demandante, factores como la carga de trabajo, el apoyo organizacional, entre otros influyen significativamente en la satisfacción laboral de los enfermeros (Aloisio et al., 2021). La falta de satisfacción laboral no solo incrementa la rotación de personal, lo cual es costoso para las instituciones de salud, sino que también puede afectar negativamente la calidad de la atención al paciente (Lewis, 2021)

Al respecto, López et al. (2021), afirma que los factores asociados con la satisfacción laboral en hogares de ancianos son: edad, estado de salud, autodeterminación/autonomía, empoderamiento psicológico, participación laboral, agotamiento y estrés laborales. En este contexto, los principales factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería se presentan en el Anexo 3.

2.5.2 *Sistema de Salud Ecuatoriano*

2.5.2.1 Antecedentes

De acuerdo a Lamelas (2020), el sistema de salud en Ecuador ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo, marcada por reformas continuas y desafíos persistentes. Históricamente, dicho sistema ha sido fragmentado y disperso, con una marcada dependencia de modelos biomédicos tradicionales y una distribución geográfica

desigual del personal sanitario. Esta situación ha dado lugar a profundas inequidades estructurales y sociales en el acceso a los servicios de salud.

Sin embargo, en las últimas décadas, se han implementado reformas para crear un modelo de atención primaria que prioriza a los grupos vulnerables y busca reducir las desigualdades en salud (Aldulaimi & Mora, 2017).

En el año 2000, el Ministerio de Salud Pública de Ecuador implementó un nuevo sistema de atención basado en la atención primaria, lo que permitió mejorar la eficiencia del sistema de salud. Este cambio elevó la clasificación de Ecuador en términos de eficiencia sanitaria a nivel mundial (Lamelas, 2020).

Durante el gobierno de Rafael Correa (2007-2017), se estableció un régimen de atención sanitaria centrado en el estado, incorporando elementos de la medicina social latinoamericana y promoviendo la equidad y la inclusión. Estas reformas también buscaron fortalecer la participación ciudadana en la operación y evaluación del sistema de salud (Friederic, & Burke, 2018).

La Constitución Ecuatoriana más reciente ha sido un pilar fundamental en la transformación del sistema de salud, al reconocer la salud como un derecho humano y establecer un Sistema Nacional de Salud de cobertura universal y gratuita. Este marco constitucional también integra el concepto ancestral de "Buen Vivir" o "Sumak Kawsay", que promueve una vida saludable en armonía con la naturaleza y la comunidad. A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos, como la necesidad de mejorar la distribución de la educación y los ingresos para reducir aún más las desigualdades en salud (Granda & Jiménez 2019).

2.5.2.2 Principios rectores de la Salud

El sistema de salud en Ecuador se basa en tres principios fundamentales: la universalidad, equidad y solidaridad, que buscan garantizar el acceso equitativo a la atención médica para todos los ciudadanos, incluyendo a grupos vulnerables y migrantes (Lamelas, 2020). El principio de universalidad se refleja en su compromiso legal de proporcionar acceso equitativo a la atención médica para todos los ciudadanos, independientemente de su estatus socioeconómico o migratorio (Pinto, Torres & López, 2024).

Mientras que la equidad en el sistema de salud se centra en la distribución justa de los recursos de salud, asegurando que todos los individuos tengan la libertad de perseguir sus objetivos de salud y bienestar. A pesar de los esfuerzos por mejorar la equidad, persisten obstáculos sistémicos como la distribución desigual de profesionales de la salud y prácticas discriminatorias que limitan el acceso a la atención médica (Lamelas, 2020).

Finalmente, el principio de la solidaridad constituye un pilar clave que impulsa la justicia y el bienestar comunitario en el sistema de salud. Este principio se manifiesta en la disposición de actuar de manera justa y en la promoción del florecimiento humano. La solidaridad también se refleja en la necesidad de abordar las desigualdades sociales en salud mediante un enfoque integral de atención primaria (Lamelas, 2020).

2.5.2.3 Organización del Sistema de Salud

De acuerdo al Lampert (2019), tal como se muestra en la Figura 4, el sistema de salud de Ecuador está compuesto por dos sectores: público y privado. El sector público comprende al Ministerio de Salud Pública (MSP), como ente rector, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), los servicios de salud de las municipalidades y otros ministerios, las instituciones de seguridad social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

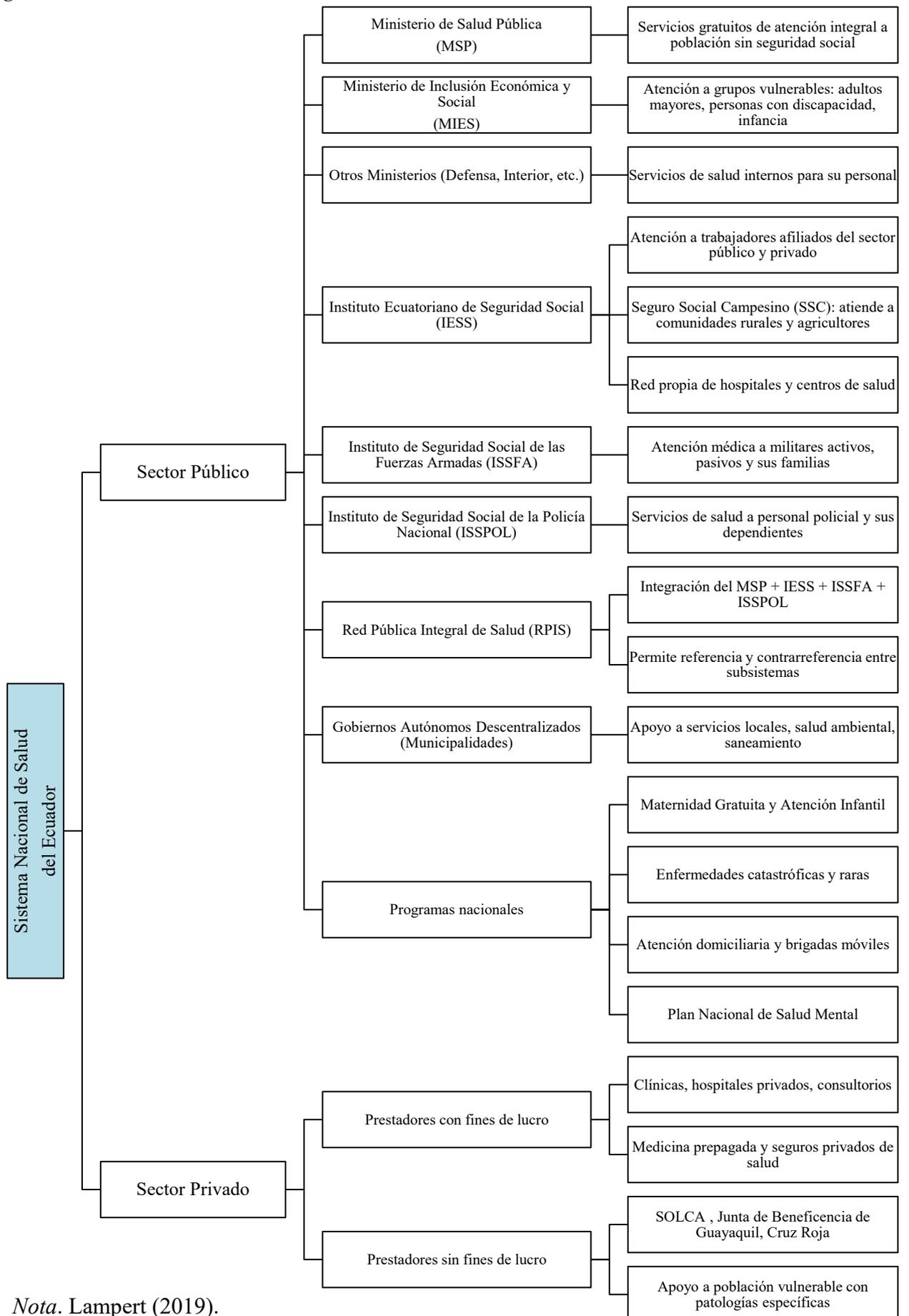
IESS, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas ISSFA e Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL).

Dicho sistema es financiado por diversas fuentes que pueden ser contribuciones del gobierno o de los trabajadores y empleadores, fondos que son dirigidos al MSP, MIES, Municipalidades, ISSFA, ISSPOL y IESS, cada uno de ellos cuentan con sus propios hospitales y sistemas ambulatorios, con servicios dirigidos a diferentes poblaciones.

El MSP, cubre alrededor del 51% de la población ecuatoriana, mientras que los trabajadores del sector formal de la economía, incluyendo al sector campesino, afiliados al IESS, corresponden a por lo menos el 20% del total de la población ecuatoriana. Mientras que el ISSFA y el ISSPOL abarcan un poco más del 5% de la población (Lampert, 2019).

Figura 4

Organización del sistema de Salud del Ecuador.



Nota. Lampert (2019).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Con el fin de mejorar el sistema de salud hacia un modelo más unificado y equitativo, a partir del año 2009 se desarrolla en Ecuador la Red Pública Integral de Salud (RISP), que es la unión de las instituciones públicas para prestar un servicio de salud integral a la población ecuatoriana (Lampert, 2019).

Forman parte de la RPIS: el MSP, el IESS, ISSPOL, ISSFA, y tiene como objetivo garantizar el acceso universal de los ecuatorianos a los servicios públicos de salud, estructurados en una red pública y con atenciones de calidad, eficiencia y sin costo para el usuario.

Por otro lado, el sector privado comprende dos tipos de entidades: con fines de lucro que involucran a hospitales, clínicas, dispensarios, consultorios, farmacias y empresas de medicina prepagada; y organizaciones no lucrativas de la sociedad civil y de servicio social. Las primeras están organizadas en la Asociación Nacional de Clínicas y Hospitales Privados del Ecuador (ACHPE), ambos tipos de organizaciones, con y sin fines de lucro, prestan servicios al sistema público mediante el establecimiento de contratos con el IESS, ISSFA e ISSPOL (Lampert, 2019).

2.5.2.4 Niveles de Atención en Salud

Los niveles de atención en salud se refieren a la organización jerárquica de los servicios de salud, que se dividen generalmente en atención primaria, secundaria y terciaria. Cada nivel tiene un propósito específico y se enfoca en diferentes aspectos del cuidado de la salud.

2.5.2.4.1 Atención primaria de salud (Primer nivel)

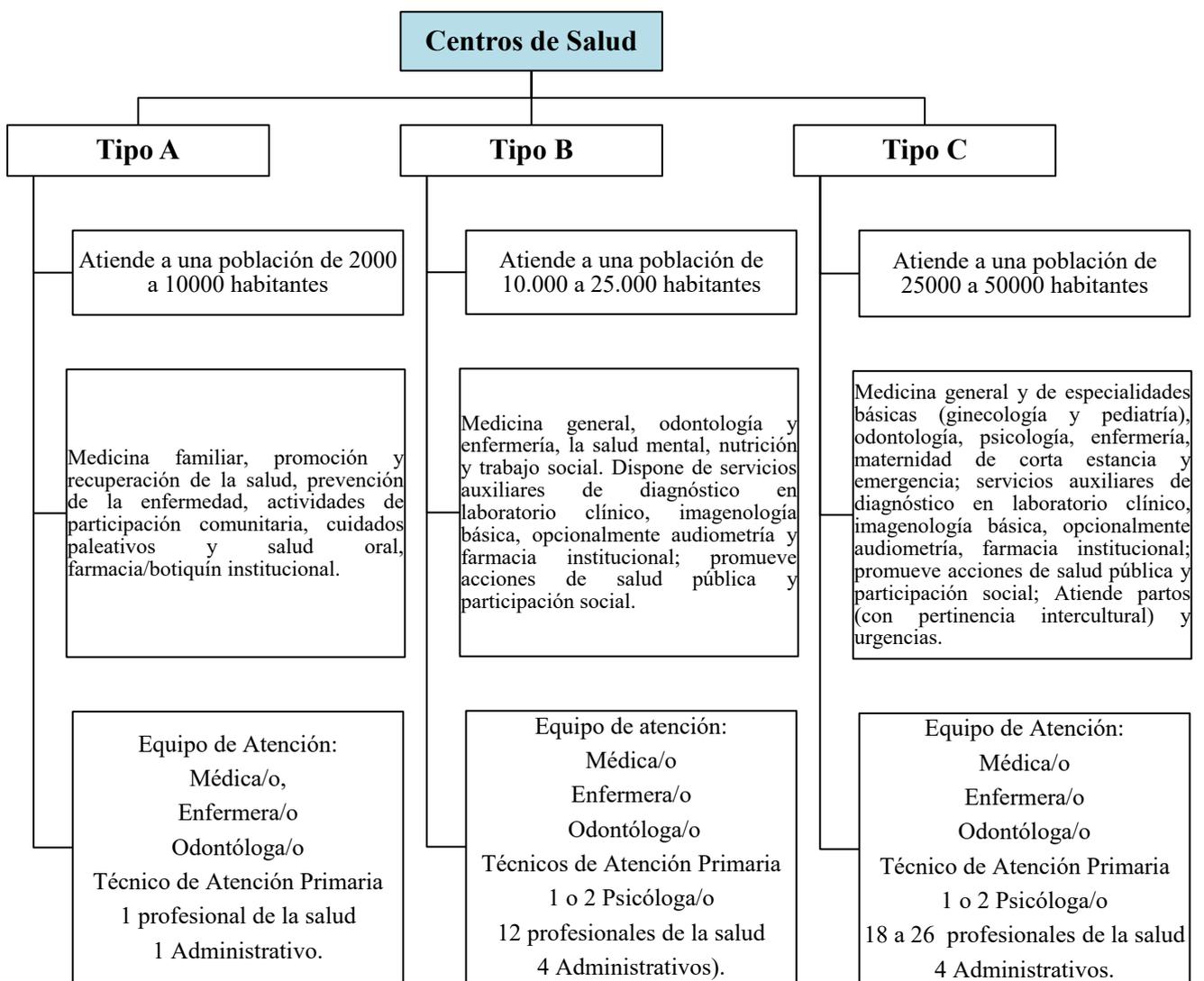
La atención primaria de salud APS es un enfoque de atención médica que aborda las necesidades físicas, mentales y sociales de las personas, familias y comunidades. Se centra

en la atención integral de la persona, no solo en el tratamiento de enfermedades específicas, y es el primer punto de contacto con el sistema de salud (Barkley, et al., 2020).

De acuerdo a Lampert (2019), la atención primaria se caracteriza por tener tres tipos de centros de salud, como se presenta en la Figura 5, la atención pública primaria de salud se lleva a cabo en los subcentros tipo A, B y C, cuya principal diferencia radica en los servicios ofertados y personal operativo.

Figura 5

Atención Primaria de los Centros de Salud del Ecuador



Nota. (Lampert, 2019).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Es decir, un centro Tipo A, brinda atención básica y principal, se consideran la base del sistema de atención primaria y son ideales para comunidades rurales o suburbanas, el Tipo B, brinda servicios similares a los de tipo A, pero con capacidad ampliada para atender emergencias más complejas y realizar diagnósticos más detallados y el Tipo C, es un básicamente un hospital primario, que provee una atención permanente.

La APS en Ecuador ha sido objeto de diversas reformas y estrategias para mejorar su calidad y accesibilidad. Estas iniciativas buscan abordar las desigualdades en salud y mejorar la cobertura de servicios esenciales, especialmente en áreas rurales y entre poblaciones vulnerables (Romero, López, & Torres, 2023).

2.5.2.4.2 Atención secundaria de salud (Segundo nivel)

La atención secundaria en salud se refiere a los servicios médicos especializados que se proporcionan generalmente en hospitales o clínicas especializadas, después de que un paciente ha sido referido por un médico de atención primaria (Murtagh, et al., 2021). Este nivel de atención es crucial para el manejo de enfermedades que requieren intervenciones más complejas y especializadas, como cirugías o tratamientos avanzados para enfermedades crónicas.

Este nivel proporciona acceso a especialistas y tecnologías avanzadas que no están disponibles en el primer nivel, servicio fundamental para mejorar los resultados de salud de los pacientes, ya que permite un diagnóstico más preciso y un tratamiento más adecuado de condiciones que requieren un enfoque especializado (Murtagh, et al., 2021).

Además, gracias a la integración efectiva entre la atención primaria y secundaria puede mejorar la continuidad del cuidado y reducir la fragmentación de los servicios de salud, lo que es crucial para el manejo de enfermedades crónicas.

2.5.2.4.3 Atención terciaria de salud (Tercer nivel)

La atención terciaria de salud corresponde a un nivel avanzado de atención médica que se centra en el tratamiento de enfermedades complejas y la rehabilitación de pacientes con condiciones crónicas o severas. En muchos sistemas de salud, los hospitales terciarios están equipados con recursos avanzados y personal especializado para ofrecer este tipo de atención (AbdulRaheem, 2023).

En países como China, los hospitales terciarios son preferidos por los pacientes debido a la disponibilidad de equipos avanzados y personal médico altamente capacitado, lo que resalta su importancia en el sistema de salud, ya que juega un papel crucial en la integración de cuidados, especialmente para poblaciones con necesidades complejas, como los niños y jóvenes con condiciones comórbidas, mejorando el acceso y la experiencia del usuario (Wu, et al., 2025).

Capítulo 3

Diseño Metodológico

3.1 Enfoque de la Investigación

En la presente investigación se priorizó un enfoque cuantitativo, con el objetivo de analizar la satisfacción laboral del personal de enfermería a partir de la búsqueda, observación, recopilación y análisis de información de literatura científica que aborda esta temática. Este tipo de enfoque, según Almulla (2020), se sustenta en la recopilación y análisis de datos numéricos, obtenidos de utilizando herramientas como cuestionarios, encuestas y pruebas estandarizadas, que posteriormente serán analizados para establecer relaciones, patrones o efectos entre variables, su importancia radica en que permite obtener conclusiones fundamentadas en evidencia cuantificable, lo que a su contribuye en el ejercicio de toma de decisiones y al desarrollo de teorías en diversas áreas del conocimiento.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño metodológico empleado en la presente investigación corresponde a una revisión documental sistemática, que consiste en un proceso estructurado y analítico que va desde la selección, la organización y el análisis riguroso de documentos relevantes, que ayuden a responder la pregunta de investigación. Este tipo de diseño, entre otras ventajas, facilita el establecimiento de un marco conceptual mediante la articulación de indicadores y categorías analíticas, y permite la integración de la información en una base de datos, usando estrategias de paráfrasis y síntesis de datos (Casasempere & Vercher, 2020).

En este contexto, se consultó la literatura científica disponible en bases de datos reconocidas como: Scopus, Redalyc, Google Académico y Red de Repositorios de Acceso Abierto del Ecuador (RRAAE). Para la búsqueda de información se establecieron 2 palabras

clave: satisfacción laboral y enfermería, tanto en inglés como en español, combinadas el operados booleano “AND”; Asimismo, se aplicaron 2 criterios de filtrado: investigaciones hechas en Ecuador, y fecha publicación en el período comprendido entre 2021 y 2023.

Criterios de selección:

a) Criterios de inclusión

- Población estudiada del sector de la salud: Enfermeros y auxiliares de enfermería, del primer nivel de atención.
- Enfoque de la investigación: Cuantitativo, es decir investigaciones que midieron y/o determinaron la satisfacción laboral, en el primer nivel de atención.

b) Criterios de exclusión

- Disponibilidad de información: Artículos que no permitan descargar PDF.
- Origen de la investigación: Investigaciones realizadas fuera de Ecuador.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Se realizó la búsqueda de la literatura científica en las cuatro bases de datos previamente seleccionadas, utilizando las 2 palabras claves y los dos filtros de búsqueda, obteniendo un total de 326 investigaciones científicas (Anexo 5), de las cuales se hizo un análisis posterior para descartar las investigaciones duplicadas, quedando una población total de 324 investigaciones, todas en español.

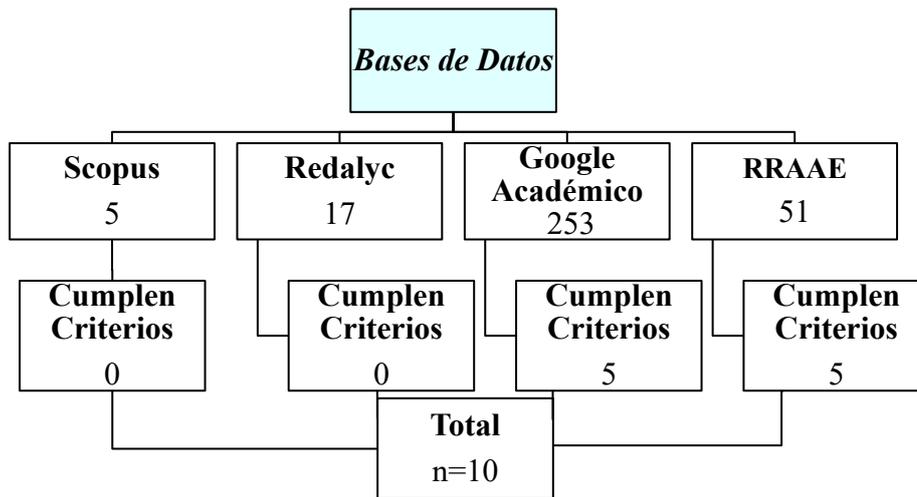
3.3.2 Tamaño de la Muestra

Una vez identificada la población de estudio, se procedió a seleccionar aquellas investigaciones que cumplan con los 4 criterios (2 de inclusión y 2 de exclusión) de tal

manera que, resultaron elegidos un total de 10 investigaciones, siendo éste, el tamaño de la muestra, tal como se presenta en la Figura 66.

Figura 6

Proceso de selección de las investigaciones científicas resultado de la búsqueda las bases de datos.



Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

3.4 Tipo de investigación

Se aplicó una investigación descriptiva de cohorte transversal, ya que se enfocó en el análisis y comparación de la literatura científica seleccionada que cumplieron con los criterios de inclusión. Se aplicó este tipo de investigación, ya que, constituye un diseño observacional, en el que se evalúa el comportamiento una cohorte de individuos en un solo momento en el tiempo, con el fin de describir el comportamiento de determinada característica dentro de esa población (Pérez et al. 2024).

3.5 Técnicas para el Procesamiento e Interpretación de Datos

La técnica empleada fue la analítica, que radicó en el análisis de la información disponible en las fuentes bibliográficas seleccionada, con el fin de poder registrar los datos principales de cada investigación.

Para la sistematización de la información se elaboraron fichas de documentación por cada fuente bibliográfica seleccionada, con información organizada, estandarizada y sistematizada, así detallando datos que sean sustanciales (Anexo 6).

La ficha documental está dividida en dos partes, la primera parte recoge los principales datos informativos de las investigaciones seleccionadas, es decir, autor (es), tipo de documento (tesis o artículo científico), título, ciudad en la que se realizó la investigación, región a la que pertenece y tipo de institución en la que se realizó el estudio (pública, privado u otra), zona en la que se ubica (urbana y rural), el tamaño de la muestra, y el nivel de atención de la institución (primaria, secundaria y terciaria).

La segunda parte de la ficha se enfocó en tres aspectos fundamentales, la metodología que se utilizó en el estudio, los parámetros de validación que se priorizaron en la investigación y los resultados propios del estudio. Con estos datos se analizó cuáles fueron los principales parámetros que se consideran al momento de evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros y/o auxiliares de enfermería.

3.5.1 Fichas para el Procesamiento e Interpretación de Datos

Para el procesamiento e interpretación de los datos se elaboraron tres tipos de fichas de análisis que permitieron estructurar el contenido, resaltar patrones y sintetizar datos derivados de las fichas de documentación. La primera fue la de clasificación temática, es

decir, una ficha de análisis cualitativo para cada parámetro de validación que se identificó (Anexo 7).

Posteriormente, se estructuró una ficha de resumen y análisis comparativo en la que se recoge datos sociodemográficos de las instituciones médicas evaluadas y nivel de satisfacción laboral promedio (Anexo 8). El análisis de estos datos permitió comparar, relacionar y analizar la información no solo de acuerdo con distintos ámbitos como el nivel de atención, el ámbito de financiamiento y gestión; y ubicación geográfica, sino también establecer una comparación de los resultados obtenidos con respecto ámbitos antes mencionados.

Finalmente, la tercera ficha fue la de análisis y clasificación temática de los parámetros específicos de evaluación identificados en la determinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería durante el período 2021 - 2023, en dónde, los parámetros de validación se agruparon por grupos temáticos considerando la información de las fichas de análisis de clasificación temática y frecuencia de uso de este (Anexo 9).

Capítulo 4

Análisis y Discusión de los Resultados

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, sustentado en la recopilación y análisis de datos numéricos provenientes de estudios científicos seleccionados mediante una revisión documental sistemática. Este enfoque fue elegido por su capacidad para proporcionar evidencia objetiva, medible y verificable, alineándose directamente con el objetivo general de analizar la satisfacción laboral del personal de enfermería en el primer nivel de atención en Ecuador. El proceso de análisis se llevó a cabo a través de las siguientes etapas: búsqueda de información científica, selección de 10 estudios, organización de la información, análisis comparativo y síntesis de hallazgos, pues los resultados fueron sintetizados para responder a las preguntas de investigación y evaluar el cumplimiento de los objetivos. Además, se vincularon los hallazgos con teorías y marcos conceptuales relevantes para enriquecer la interpretación.

4.1 Etapa Analítica de los Resultados

Esta etapa partió del estudio de los datos recolectados y su posterior análisis, examinación e interpretación de resultados que permitan responder a los objetivos planteados en los objetivos de la presente investigación, con la finalidad extraer información relevante para el desarrollo del presente estudio.

4.1.1 Documentación y Sistematización de la información

Una vez culminada la fase de búsqueda y recolección de información, 10 investigaciones fueron seleccionadas al cumplir con los cuatro criterios (2 de inclusión y 2 de exclusión), descritos en el apartado anterior. La información recabada se sistematizó en fichas documentales, cuya finalidad fue la de recoger la información más relevante de cada

investigación seleccionada sobre la determinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Ecuador durante el período comprendido entre 2021 y 2023.

Las fichas documentales (Anexos 10 – 19) sirvieron como punto de partida para comprender las dinámicas laborales de las diversas instituciones de salud del país en las cuales se estudió el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería (2021 - 2023), con el fin de analizar de manera general la satisfacción de uno de los grupos más vulnerables del sector de la salud.

El Anexo 10 resume los principales hallazgos del estudio realizado en Tulcán, provincia de Carchi. En el cuál, mediante el empleo del cuestionario Font Roja a 165 profesionales de enfermería, considerando ocho dimensiones claves. Con una escala de Likert de 1 a 5, los resultados reflejaron un índice general de satisfacción laboral de 61.85%, denotando un nivel intermedio. El análisis sugiere que este nivel de satisfacción está influenciado por varios factores estructurales y plantea la necesidad de implementar estrategias que beneficien no solo al personal de enfermería, sino también la calidad de la atención brindada.

Así mismo, en el Anexo 11, se presentan los hallazgos de un estudio realizado en el Hospital General Docente de Calderón en Quito, en el cual aplicaron el cuestionario S20/23 basado en la teoría de Herzberg que evalúa cinco dimensiones clave. Los resultados revelaron altos niveles de satisfacción en todas las dimensiones, con porcentajes que van del 77.40% al 83.62%, destacándose la participación como la dimensión mejor evaluada (83.62%). Los niveles de insatisfacción, aunque bajos, oscilan entre el 12.99% y el 15.25%, siendo más significativos en prestaciones y ambiente físico. Esto indica que, aunque el

entorno laboral es percibido mayormente de forma positiva, hay áreas que podrían mejorar para consolidar la percepción de satisfacción entre el personal de enfermería.

Así mismo, el nivel de indiferencia, que varió entre el 5.65% y el 8.47%, podría ser un indicador de desinterés o falta de compromiso, posiblemente influenciado por aspectos organizativos o falta de incentivos. Dichos resultados sugieren que reforzar los beneficios laborales y mejorar las condiciones del ambiente físico serían estrategias clave para aumentar la satisfacción y reducir la insatisfacción residual, mejorando así la estabilidad y el rendimiento del equipo de trabajo.

El cuestionario aplicado SL-PC permitió evaluar los niveles de satisfacción laboral aplicado a 71 profesionales, de un hospital público de San Lorenzo, provincia de Esmeraldas (Anexo 12). Los resultados indican que la mayoría de los encuestados reportan satisfacción regular (59%), lo que sugiere estabilidad, aunque con margen de mejora.

Las dimensiones relacionadas con beneficios laborales y desarrollo personal presentan los mayores desafíos, reflejando una baja inversión en aspectos que impactan directamente en el bienestar del personal. En contraste, dimensiones como relaciones sociales y desempeño de tareas tienen niveles más positivos. La baja proporción de insatisfacción (4%) refleja que los problemas no son críticos, pero los bajos niveles de satisfacción alta (14%-23%) destacan que se requieren esfuerzos adicionales.

En el Anexo 13 se resume el estudio realizado a 106 profesionales de la salud del Hospital General del IESS de Los Ceibos en Guayaquil, reportándose que la satisfacción laboral está distribuida principalmente entre niveles de satisfacción "muy satisfecho" (34%-45.3%) y "bastante satisfecho" (24.5%-37.3%), no obstante, se reporta también una

insatisfacción significativa (20.2%-34%) en factores como políticas administrativas y condiciones materiales.

Las dimensiones relacionadas con condiciones físicas y políticas administrativas presentan niveles más altos de insatisfacción, lo que refleja deficiencias estructurales que afectan la percepción del personal. Por otro lado, aspectos como las relaciones sociales y el desarrollo personal tuvieron mejor aceptación. La metodología empleada en el estudio fue la de psicóloga Sonia Palma Carrillo.

La combinación de altos niveles de satisfacción con porcentajes significativos de insatisfacción evidencia un entorno laboral polarizado, donde una parte del personal encuentra su lugar motivador mientras que otra enfrenta barreras importantes. Se recomienda priorizar mejoras en políticas administrativas y recursos materiales para disminuir la frustración y fortalecer los aspectos positivos que mantienen motivada a una parte del equipo.

Por otro lado, el Anexo 14, recoge los resultados del estudio de 82 internos de enfermería en el Hospital del Norte IESS de Los Ceibos en Guayaquil, con el cuestionario de Warr, Cook y Wall, indicando que la mayoría de encuestados reporta poca satisfacción (48.8%-52.4%), mientras que un menor porcentaje se encuentra muy satisfecho (29.3%-31.7%). Únicamente, el 19,5% de la muestra siente satisfacción laboral, reflejando que una minoría percibe altos niveles de satisfacción. Esto sugiere un entorno laboral con limitaciones, posiblemente influenciado por sobrecarga laboral, falta de recursos y oportunidades de desarrollo.

Así mismo, en el estudio realizado en el Hospital IESS de Cuenca presentados en el Anexo 15, se indican que, de 169 encuestados, aproximadamente la mitad del personal

está satisfecho (50,9%) en las dimensiones evaluadas: condiciones de trabajo y reconocimiento social. Sin embargo, los niveles de insatisfacción alcanzan hasta el 37,3%, siendo más notorio en condiciones laborales, lo que refleja posibles problemas ergonómicos y organizativos que afectan el bienestar.

Esta combinación de alta insatisfacción y satisfacción moderada sugiere que, aunque el reconocimiento social es percibido de forma positiva, las condiciones físicas del entorno laboral son un área prioritaria para intervenciones. Mejorar la ergonomía y ofrecer mayor apoyo institucional podría generar un impacto significativo en la percepción general del ambiente de trabajo.

De igual forma, en el Anexo 16 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de 70 cuestionarios de elaboración propia del autor, considerando dos únicas dimensiones: condiciones de trabajo y reconocimiento personal o social. El estudio mostró niveles similares entre satisfacción baja, media y alta, dependiendo de la dimensión evaluada. En relaciones sociales y condiciones laborales, la satisfacción alta alcanzó el 34,3%, mientras que el nivel bajo de satisfacción osciló el 32,9%, evidenciando inconvenientes en cuanto a la relación obrero-patronales. Esto refleja disparidades significativas en la percepción del personal, posiblemente derivadas de desigualdades salariales y oportunidades limitadas de desarrollo.

Aunque el nivel de satisfacción media es considerable (hasta el 41,4%), los altos niveles de insatisfacción sugieren un problema estructural. Mejorar las condiciones laborales y promover relaciones obrero-patronales más equitativas son estrategias clave para fortalecer la percepción del entorno y, con ello, la calidad del cuidado brindado.

Por otro lado, tras evaluar entre otros parámetros, la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, mediante la aplicación de 84 cuestionarios de Font Roja, tal como se muestra en el Anexo 17, se observa que la mayoría de los encuestados se encuentra regularmente satisfecho (67,8%), mientras que, la satisfacción alta fue de apenas (29,8%).

Las dimensiones relacionadas con monotonía y presión laboral tuvieron menor aceptación, mientras que la satisfacción por el trabajo y la competencia profesional fueron más valoradas.

La prevalencia de satisfacción regular sugiere estabilidad, aunque con desafíos importantes en áreas clave. Reducir la monotonía mediante rotación de tareas y fomentar la promoción profesional podrían ser estrategias efectivas para elevar los niveles de satisfacción alta, lo que contribuiría a un entorno laboral más dinámico y motivador.

Así mismo, el Anexo 18 recoge los resultados de la satisfacción laboral de 129 representantes del personal de enfermería en un hospital de Quito, el análisis refleja altos niveles de insatisfacción (37,2%), especialmente con relación a la percepción del lugar de trabajo, mientras que los niveles de satisfacción son ligeramente más bajos (36,6%), lo que indica un entorno laboral con deficiencias significativas en supervisión, condiciones físicas y beneficios percibidos. Esto puede estar relacionado con cargas mentales y emocionales excesivas que afectan la motivación del personal.

La predominancia de insatisfacción resalta la urgencia de intervenir en aspectos estructurales y organizativos. Programas de apoyo psicológico y estrategias para mejorar el ambiente laboral serían esenciales para revertir la percepción negativa y fomentar un entorno más saludable y productivo.

Finalmente, se presenta en el Anexo 19, el nivel de satisfacción laboral de 291 profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención, mediante el uso del cuestionario S20/23, registraron una satisfacción laboral moderada a alta, refiriendo que el 81% de los encuestados está satisfecho. Los resultados sugieren que, aunque el personal percibe aspectos positivos en su trabajo, un 12% del personal de enfermería percibe problemas que afectan su percepción general.

Por otro lado, en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, se presenta una ficha de triangulación de información y análisis sociodemográfico de la satisfacción laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023 de las 10 investigaciones seleccionadas.

Tabla 3

Ficha Triangulación de Información y Análisis Sociodemográfico de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 001		FICHA DE TRIANGULACIÓN DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS													
N° FD	Título	Autor /Año /País	Región			Tipo de Institución			Objetivo	Tipo de Estudio	Intervenciones realizadas – Metodología de medición	Dimensiones o factores de validación	N° de Ítems Satisfacción Laboral (%)	Resultados	Conclusiones
			C	S	O	Púb	Pri	s/e							
001	Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería	Villarreal & Meneses (2023) - Ecuador		X				X	Determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en personal de enfermería de dos instituciones de salud en Ecuador	Cuantitativo, correlacional, no experimental	Aplicación de encuestas a 165 enfermeros. Metodología Font Roja	Satisfacción con el trabajo Tensión relacionada con el Trabajo Promoción Profesional Relación Interpersonal con los Jefes/as Relación Interpersonal con los Compañeros Monotonía Laboral	24 61,85	Se encontró una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral. Los factores más estresantes fueron la influencia del líder, tecnología y territorio organizacional.	A mayor satisfacción laboral, menor estrés laboral. Se recomienda intervenir para reducir el estrés en el personal de enfermería y mejorar su satisfacción laboral.
002	Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital General Docente de Calderón	Espinoza & Paredes (2020) - Ecuador		X		X			Determinar el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital General Docente de Calderón.	Cuantitativo, descriptivo-transversal	Aplicación de 177 encuestas al personal de enfermería. Metodología S20/23	Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con las prestaciones Satisfacción intrínseca Satisfacción con la participación	23 80,12	El 80,11% del personal se encuentra satisfecho, destacando la autonomía como factor clave; los factores extrínsecos como horarios y carga laboral tienen menor valoración.	La satisfacción laboral está influenciada por factores intrínsecos y extrínsecos; se recomienda mejorar condiciones contractuales y organizacionales para aumentar la satisfacción.

003	Relación del estrés ocupacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público	Paucar (2023) - Ecuador	X					Evaluar la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, identificando los factores claves que afectan estas variables.	Observación l, transversal, analítico	Encuesta a 71 enfermeros con Escala de Estrés de Enfermería y Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-PC	Condiciones físicas y / o materiales Beneficios laborales Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relacionados con la supervisión	36	37	Se encontró que el 59% del personal presenta un nivel regular de satisfacción laboral. Los factores con mayor satisfacción fueron el desempeño de tareas y el desarrollo personal, mientras que las condiciones físicas y materiales fueron los menos valorados.	La satisfacción laboral del personal de enfermería se ve afectada por el nivel de estrés, especialmente en relación con el ambiente psicológico y las condiciones físicas del entorno de trabajo.
004	Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos	Ibarra (2022) - Ecuador	x				x	Identificar y analizar los principales factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería	Aplicativa, transversal	Encuesta a 106 enfermeros con el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-PC	Condiciones físicas y / o materiales Beneficios laborales Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relacionados con la supervisión	36	66	Los factores extrínsecos como el ambiente laboral y las relaciones con superiores influyen significativamente en la satisfacción laboral. El desarrollo profesional fue valorado por el 27.36% de la muestra y las relaciones interpersonales para el 26.42%.	Para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería es fundamental implementar programas de formación continua, fomentar el trabajo en equipo y fortalecer el reconocimiento laboral. Se recomienda mejorar la comunicación y el liderazgo.
005	Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos	Cahuana & Rodríguez (2023) - Ecuador	x				x	Analizar el nivel de sobrecarga laboral en los internos de enfermería y su impacto en su bienestar, satisfacción laboral y desempeño profesional.	Descriptivo, cuantitativo, transversal, prospectivo	Se aplicaron encuestas a 82 internos de enfermería. Metodología Warr, Cook y Wall	Satisfacción extrínseca Satisfacción intrínseca Satisfacción general	30	49,6	Se encontró que el 50% de los internos presenta baja motivación laboral, el 68.3% tiene una calidad de vida laboral considerada regular y el 52.4% tiene poca satisfacción extrínseca con su trabajo. Además, se evidenció una distribución desigual de la carga horaria.	La sobrecarga laboral afecta negativamente la motivación y el bienestar de los internos de enfermería, lo que puede repercutir en la calidad de la atención que brindan.

006	Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021	Castro (2021) - Perú							Determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca.	Cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional	Se realizó una encuesta a 169 enfermeros. Con la prueba de correlación de Spearman midió la relación entre las variables.	Condiciones del trabajo Reconocimiento personal y/ o social	26	62,7	Se encontró una correlación negativa moderada entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral. Un 40.1% de la satisfacción laboral está influenciada por los riesgos ergonómicos.	Los riesgos ergonómicos impactan de manera significativa la satisfacción laboral, lo que sugiere la necesidad de mejorar las condiciones laborales y programas de bienestar para el personal de enfermería.
007	Calidad de atención y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del Sur de Quito, 2021	Chancusi (2021) - Perú							Evaluar la calidad de atención brindada por el personal de enfermería y su relación con la satisfacción laboral en el Hospital General del Sur de Quito.	Descriptivo, no experimental, transversal, cuantitativo	Se aplicó una encuesta a 70 profesionales de enfermería y pacientes para medir la percepción de la calidad del servicio y la satisfacción laboral. Metodología No definida	Desempeño personal Remuneraciones justas Condiciones de trabajo Relación trabajo-empleado Relaciones sociales	18	67,2	El 45.7% de los encuestados consideró que la calidad de atención es de nivel medio, mientras que el 34.3% reportó una alta satisfacción laboral. Factores como la relación con los superiores y las oportunidades de crecimiento impactan en la satisfacción del equipo de enfermería.	Existe una relación entre la calidad de atención al paciente y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Y se recomienda la implementación de estrategias de liderazgo, mejora en la comunicación y fortalecimiento del reconocimiento profesional
008	Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021	Hidalgo (2021) - Perú							Determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los líderes y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López.	Cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional	Se encuestó a 84 profesionales de enfermería. Metodología Font-Roja de Aranaz y Mira.	Satisfacción por el trabajo Competencia profesional Presión por el trabajo Promoción profesional Relación interpersonal con los compañeros Características extrínsecas del estatus Monotonía laboral	20	29,8	Se encontró una relación positiva y significativa entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral. Factores como la capacidad de respuesta, la empatía y la seguridad en el entorno laboral fueron determinantes en la satisfacción del personal.	Se concluye que un liderazgo gerencial sólido influye directamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Se recomienda implementar programas de reconocimiento profesional para aumentar la motivación y el desempeño del personal.

009	Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021	Malla (2021) - Perú							Analizar la relación entre la carga mental subjetiva y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito.	Descriptivo, no experimental, transversal, con enfoque cuantitativo	Se realizó una encuesta a 129 enfermeros utilizando escalas de carga mental y satisfacción laboral. Metodología S10/12	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo Satisfacción con la supervisión Satisfacción con las prestaciones recibidas	12	36,6	Se encontró una relación directa entre el ritmo de trabajo y la edad, así como entre el nivel educativo y la complejidad de tareas. La carga mental elevada disminuye significativamente la satisfacción laboral, especialmente en enfermeros de mayor edad y con mayor carga de trabajo.	Se recomienda reducir la carga mental del personal de enfermería mediante la reorganización de tareas, pausas activas y mejoras en la gestión del tiempo para aumentar la satisfacción laboral.
010	Nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesional es de enfermería de un centro de segundo nivel de atención	Bolaños (2022) - Ecuador							Evaluar la relación entre el nivel de estrés laboral y la satisfacción laboral en enfermeros de un centro de salud de segundo nivel, identificando los factores que más influyen en ambas variables.	Descriptivo, no experimental, correlacional, de corte transversal	Se aplicaron encuestas a enfermeros utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.	Satisfacción intrínseca del trabajo Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con las prestaciones Satisfacción con la supervisión Satisfacción con la participación	19	81	Se encontró que el 81% reporta satisfacción laboral moderada a alta. Se identificó una correlación negativa significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, lo que indica que un aumento en el estrés disminuye la satisfacción.	Se recomienda implementar estrategias de manejo del estrés, mejorar la comunicación organizacional y proporcionar espacios de apoyo emocional para reducir el impacto del estrés en el desempeño de los enfermeros.

Nota. FD: Ficha Documental; C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar; Porcentaje de satisfacción escala de Likert, considerando niveles de satisfacción alta y media.

En primer lugar, se puede analizar que el 30% de investigaciones se desarrollaron en la región Costa, y el 70% restante en la Sierra, con una notable ausencia de evaluaciones en la región Oriental, lo que refleja una falta de representación de la población de enfermería en áreas más remotas. La baja representación de la región Costa y la falta de datos del Oriente destacan la necesidad de una mayor cobertura geográfica en futuros estudios para capturar mejor las realidades diversas del personal de enfermería en el país.

Así mismo, en la región Sierra los porcentajes de satisfacción laboral oscilan entre 36.6% y 81%, lo que indica una amplia variabilidad dentro de esta región. Las instituciones que alcanzaron los niveles más altos de satisfacción (80.12% y 81%), están ubicados en esta localidad, de igual manera. Esta particularidad sugiere que las instituciones en esta región presentan disparidades en la gestión laboral del personal de enfermería dentro del período evaluado.

Por otro lado, en la región Costa, los porcentajes de satisfacción laboral varían de 29.8% y 66%. El menor porcentaje de satisfacción de toda la tabla se localiza en la región Costa, lo que podría indicar que son entornos laborales más desafiantes. Así mismo, la mayoría de las investigaciones se realizaron en instituciones públicas (8 de 10), lo que indica un enfoque predominante en la evaluación del sector estatal, dejando a las instituciones privadas sin datos de sustento.

En cuanto a las diversas herramientas metodológicas empleadas para medir la satisfacción laboral, en el 20% de las investigaciones se optó por la metodología de Font Roja, con la única diferencia en cuanto al número de dimensiones evaluadas; el otro 20% eligió la S20/23, que analiza la satisfacción laboral dentro de 5 dimensiones.

La metodología de SL-PC con sus 7 dimensiones fue también empleada por otro 20% de investigaciones, así mismo, un porcentaje similar (20%) optó por una metodología propia o adaptada, y el 20% restante eligió el método de WARR, COOK y WALL y S10/12.

Estas metodologías varían entre otras cosas, en el número de dimensiones consideradas. La diversidad en las herramientas empleadas dificulta comparaciones directas entre los estudios, pero permite explorar una gama más amplia de factores que influyen en la satisfacción laboral.

Así también, los niveles de satisfacción laboral obtenidos varían ampliamente, desde un mínimo del 29.8% hasta un máximo del 81%. Esto evidencia disparidades significativas en las percepciones del personal de enfermería según el contexto evaluado. Además, de los datos resumidos en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** es posible analizar que no se evidenció una relación entre el número de Dimensiones y porcentaje de Satisfacción alcanzado, por lo tanto, un mayor número de dimensiones no sigue una mayor sensibilidad para detectar problemas específicos.

Un comportamiento similar se observa entre el número de ítems y el de dimensiones, ya que la investigación que contó con el mayor número de dimensiones (8), contó únicamente con 24 ítems, mientras que la investigación con el menor número de dimensiones (2) refirió 26 ítems, dichos estudios reportaron porcentajes similares de satisfacción laboral (61.85% y 62,7% respectivamente).

Se identificaron 5 metodologías empleadas en las investigaciones objeto de análisis: (1) Font Roja – Escala de Satisfacción Laboral Font Roja, (2) S20/23 – Escala de Satisfacción Laboral S20/23, (3) SL-PC – Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-PC), (4) S10/12 – Escala de Satisfacción Laboral S10/12, y (5) Warr,

Cook y Wall – Modelo de Bienestar y Satisfacción Laboral de Peter Warr y la Escala de Compromiso de Cook y Wall.

Las principales diferencias entre estas metodologías radican en cuanto al número de parámetros de validación evaluados y el número de ítems que utilizan para evaluar el bienestar de los trabajadores. La Escala de Satisfacción Laboral Font Roja considero entre 7 y 8 dimensiones, y, la Escala de Satisfacción Laboral S20/23 analizó únicamente 5 dimensiones; mientras que en su versión reducida (S10/12), evaluó solamente 3.

Por otro lado, el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-PC), consideró 7 dimensiones y, por último, el modelo de Warr, Cook y Wall midió la satisfacción laboral considerando 3 dimensiones.

4.1.2 Determinación de los parámetros específicos de validación del Porcentaje de Satisfacción laboral

La determinación de los parámetros específicos de validación utilizados para evaluar la satisfacción laboral, implicó analizar los todos los factores o dimensiones utilizados en los diferentes estudios analizados. Estos parámetros actúan como criterios clave que influyen directamente en los resultados del porcentaje de satisfacción y varían según la metodología y el instrumento de medición empleado en cada investigación.

Por otro lado, desde el Anexo 20 hasta el Anexo 65, se presentan las 46 fichas de análisis documental, una por cada parámetro de validación identificado y sus ítems correspondientes.

4.2 Etapa de Discusión e Interpretación

4.2.1 *Niveles de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería*

Los porcentajes de satisfacción laboral del personal de enfermería registrados en Ecuador durante el período comprendido entre el 2021 al 2023, mostraron una amplia diferencia en ellos, a más de que, que en su mayoría fueron analizados en instituciones públicas de salud. Dichos resultados guardan similitud con lo reportado por (Barahona et al., 2024), quienes manifestaron que, en los hospitales públicos del sur de Ecuador, la percepción global de la calidad de vida laboral entre el personal de enfermería es baja. De igual manera, Landívar et al., (2025), reportaron que, en 73 enfermeras del Hospital Dr. Gustavo Domínguez, Ecuador, una alta insatisfacción laboral, y solo el 4.1% expresó satisfacción con salario y ascenso.

Las instituciones con mayor satisfacción laboral (80.12% y 81%) pertenecen a la región Sierra, mientras que, el menor valor registrado (29.8%) se registró en una Institución de la Costa Ecuatoriana. Estos hallazgos reflejan que la satisfacción laboral del personal de enfermería podría estar influenciada por diversos factores tanto contextuales como metodológicos y geográficos. Los contextos geográficos resaltan la importancia de estandarizar instrumentos de medición y ampliar la cobertura para capturar realidades diversas, especialmente en áreas y sectores que no están representados.

Al respecto, Yasin et al. (2020), manifiestan que, en los entornos urbanos, los factores extrínsecos como el ambiente físico de trabajo y la autoridad son más destacados, mientras que en los entornos rurales hay un equilibrio entre factores intrínsecos y extrínsecos. Esto sugiere que el contexto geográfico influye en qué factores son más relevantes para la satisfacción laboral de los enfermeros.

4.2.2 Evidenciar los parámetros específicos de validación previo a la evaluación de la satisfacción laboral al personal de enfermería.

Si identificaron un total de 46 parámetros específicos de validación considerados al momento de determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería durante el período 2021 – 2023 (Anexo 66). Estos parámetros fueron distribuidos dentro de 8 grupos temáticos de clasificación. El Grupo con mayor trascendencia y participación fue el de Factores Económicos y Prestaciones.

Al respecto, Aziz & Batubara (2023), confirman este hallazgo al asegurar que la compensación económica es un factor crucial que influye positivamente en la satisfacción laboral de los enfermeros, manifiestan que, la compensación económica se identificó como el factor más influyente en la satisfacción laboral en comparación con el resto de los factores. Al igual que Schneider, (1985), que afirma que el salario se identifica como la dimensión más influyente en la satisfacción laboral. Al igual que Liu et al. (2022), aseguran que el salario y los beneficios es una de las dimensiones más influyentes en la satisfacción laboral de las enfermeras, considerándolo como el criterio de más alto impacto.

La segunda posición en orden de importancia la ocupa el grupo de Desarrollo y Crecimiento Profesional, con la segunda frecuencia más alta (7); al igual que (Aziz & Batubara, 2023), quienes aseveran que este grupo de parámetros tiene un impacto gran en la percepción de satisfacción laboral de los enfermeros, sin embargo, es menos influyente que la compensación económica.

A pasar de lo descrito anteriormente, éstos y el resto de los grupos temáticos (Relaciones Interpersonales, Supervisión y Participación, Satisfacción Intrínseca y General, Condiciones de Trabajo, y Presión y Monotonía laboral; desempeñan un papel trascendental

al momento de la determinación de la satisfacción laboral del personal de enfermería, debido a su impacto en la rotación de personal y la calidad del cuidado de los pacientes (Dilig-Ruiz et al., 2018).

Diversos estudios han identificado múltiples dimensiones (parámetros de validación) que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras. Por ejemplo, se ha encontrado que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el entorno de trabajo, el empoderamiento estructural, el compromiso organizacional y profesional, el estrés laboral, y la satisfacción del paciente (Dilig-Ruiz et al., 2018).

Además, factores como la autonomía, la colaboración entre enfermeras y médicos, y el apoyo de los supervisores también juegan un papel crucial en la satisfacción laboral (Zangaro & Soeken, 2007). Estos elementos no solo afectan la percepción de las enfermeras sobre su trabajo, sino que también influyen en su intención de permanecer en sus puestos, lo cual es esencial para abordar la escasez de personal de enfermería y mejorar la calidad del cuidado (Dilig-Ruiz et al., 2018).

4.2.3 Determinar la importancia de aplicar un instrumento de satisfacción laboral al personal de enfermería que labora en el sistema sanitario.

Existe una gran variedad de instrumentos o metodologías aptas para determinar el nivel de satisfacción laboral, 5 metodologías de fueron identificadas, su elección depende de varios factores, entre ellos destaca: el grado de familiaridad del investigador con la metodología, los objetivos específicos del estudio, el nivel de profundidad requerido y el tiempo disponible para su aplicación.

Nelson & Cavanagh (2018) manifiestan que existen múltiples herramientas para medir la satisfacción laboral, como el Healthcare Environment Survey (HES) y el Measure

of Job Satisfaction (MJS), entre otras, que han sido probadas en diferentes contextos geográficos; sin embargo, no hay un estándar internacional, lo que resalta la necesidad de estandarizar los instrumentos de medición.

A pesar de esta amplia variabilidad de herramientas disponibles, el 20% de las investigaciones analizadas no reportaron el uso de una metodología con respaldo científico, sino más bien, utilizaron metodologías propias o adaptaciones de las ya existentes; esto a pesar de que las herramientas que tienen respaldo científico comúnmente utilizadas han mostrado ser fiables en diferentes contextos (Landívar et al., 2025).

De aquí la importancia de utilizar metodologías probadas, al constituirse en herramientas de medición estandarizadas, aptas para capturar realidades diversas, en distintos ámbitos profesionales (Lu et al., 2019). Esto es crucial para desarrollar estrategias efectivas que mejoren la satisfacción laboral del personal de enfermería y, por ende, la calidad del cuidado de los pacientes.

En virtud de lo expuesto, la elección de una u otra metodología dependerá, por ejemplo: si se busca una evaluación rápida y general de la satisfacción laboral (las escalas S20/23 o su versión reducida S10/12 son opciones ideales debido a su brevedad). Mientras que, si el objetivo es realizar un análisis más profundo que explore múltiples dimensiones del entorno laboral, el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-PC) o la como la Escala Font Roja, se convierten en una opción más adecuada, siempre y cuando el tiempo de respuesta no sea una limitación, para el caso del personal de enfermería se debe considerar seriamente el tiempo de respuesta por la naturaleza propia de su trabajo.

Conclusiones

Los niveles de satisfacción registrados en instituciones públicas de salud varían significativamente según la región, con valores más altos en la región Sierra (81%) y los más bajos en la región Costa (29.8%), lo que sugiere una gestión menos favorable en comparación con la Sierra. Esta disparidad podría deberse a la influencia de factores como el tipo de institución (pública o privada), la ubicación geográfica (urbana o rural) y las condiciones específicas del entorno laboral; así también, la predominancia de estudios en la Sierra podría reflejar un enfoque en áreas urbanas con mayor densidad institucional.

Se identificaron un total de 46 parámetros específicos de validación considerados al momento de determinar la satisfacción laboral en el personal de enfermería durante el período 2021 – 2023. Estos parámetros fueron distribuidos dentro de 8 grupos temáticos de clasificación. En donde, los factores económicos, como el salario y las prestaciones, son los más valorados por el personal de enfermería, mientras que el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional son los menos priorizados. Aunque estos destacan, todos los grupos influyen en la rotación de personal y en la calidad del cuidado, siendo claves para mejorar el entorno laboral.

La aplicación sistemática de instrumentos de evaluación permite identificar áreas críticas que afectan la satisfacción laboral, como la sobrecarga de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones materiales. Esto contribuye al diseño de estrategias para mejorar el bienestar del personal y, por ende, la calidad de los servicios de salud.

La elección de una metodología para medir la satisfacción laboral depende del nivel de profundidad requerido y del tiempo disponible. Para evaluaciones rápidas y generales, las escalas S20/23 o S10/12 son opciones breves y eficaces. En cambio, si se busca un

análisis más detallado, instrumentos como el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-PC) o la Escala Font Roja son más apropiados, siempre que el tiempo de respuesta no sea una limitación. En contextos como el personal de enfermería, donde el tiempo es crítico, es esencial considerar metodologías que no interfieran con la carga laboral.

La insatisfacción laboral afecta no solo la calidad de los cuidados brindados, sino también la retención del personal y la eficiencia operativa del sistema sanitario. La identificación de estos problemas es esencial para garantizar un entorno laboral más saludable y efectivo.

Recomendaciones

Es importante extender los estudios de satisfacción laboral a regiones menos exploradas, como la Costa y el Oriente, para obtener una visión más completa y representativa de las condiciones laborales del personal de enfermería. La mayor parte de los estudios analizados se concentran en la Sierra, lo que podría generar sesgos en las conclusiones generales.

Mientras que algunos contextos alcanzan altos niveles de satisfacción, otros enfrentan desafíos significativos que afectan la percepción del bienestar laboral. Es crucial estandarizar herramientas de evaluación y ampliar la cobertura geográfica y sectorial de los estudios. Además, priorizar intervenciones en desarrollo personal, mejora de recursos materiales y políticas administrativas podría contribuir a cerrar las brechas en satisfacción laboral observadas entre las instituciones y regiones.

Se recomienda la adopción de una metodología de medición uniforme para todos los estudios futuros, con el fin de facilitar comparaciones directas y garantizar la fiabilidad de los resultados. Actualmente, se utilizan diferentes cuestionarios y escalas, lo que dificulta la consolidación de datos y análisis comparativos.

Además de los factores económicos y de crecimiento profesional, se sugiere priorizar los parámetros relacionados con el bienestar emocional y la carga mental. El análisis revela que factores como la presión laboral y las relaciones interpersonales influyen significativamente en la satisfacción del personal, pero no siempre se abordan en profundidad.

Anexos

Anexo 1

Principales diferencias entre Satisfacción e Insatisfacción Laboral

Aspecto	Satisfacción Laboral	Insatisfacción Laboral
Motivación	Alta motivación intrínseca, compromiso elevado con la organización y sus metas (Dávila & Agüero, 2021).	Baja motivación, desinterés por las tareas y desvinculación emocional con la organización (Zong et al., 2022).
Reconocimiento	El reconocimiento constante y justo incrementa el compromiso y la satisfacción laboral (Durán et al., 2021).	La falta de reconocimiento causa frustración y desmotivación (Castro et al., 2021a).
Emociones	Las emociones positivas (alegría, orgullo) resultan en mayor satisfacción y bienestar (Gómez & Cruzado, 2022).	Emociones negativas como estrés y ansiedad aumentan la insatisfacción y el agotamiento (Gómez & Cruzado, 2022).
Salario	Un salario competitivo y justo genera satisfacción y lealtad organizacional (Durán et al., 2021).	Sueldos bajos y percepción de desigualdad en los beneficios aumentan la insatisfacción (Carrillo, 2024).
Condiciones laborales	Buenas condiciones laborales, ambiente seguro y adecuado, generan bienestar y satisfacción en los empleados (Castro et al., 2021a).	Condiciones laborales desfavorables (entorno inseguro, poco confortable) aumentan la insatisfacción y la rotación laboral (Durán et al., 2021).
Estrés	La gestión adecuada del estrés y el balance trabajo-vida reducen el agotamiento y aumentan la satisfacción laboral (Durán et al., 2021).	Niveles elevados de estrés y falta de apoyo institucional causan insatisfacción, agotamiento y riesgo de burnout (Durán et al., 2021).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Anexo 2

Clasificación de los factores de cada Dimensión de la Satisfacción Laboral

Dimensión	Factores	Descripción
Emocional	Estado de ánimo positivo y bienestar psicológico.	Las emociones positivas en el trabajo, (satisfacción, entusiasmo y felicidad) aumentan el compromiso y la lealtad (Peláez et al., 2021).
	Reconocimiento y valoración.	La valoración del esfuerzo y los logros genera satisfacción emocional y sentido de pertenencia (Durán et al., 2021).
	Apoyo social y relaciones interpersonales.	Relaciones de apoyo entre colegas y supervisores ayudan a reducir el estrés y mejorar las emociones positivas en el trabajo (Castro et al., 2021).
Cognitiva	Percepción de justicia y equidad.	La satisfacción laboral depende de la percepción de justicia en compensación, beneficios y políticas organizacionales (Ismail et al., 2022).
	Expectativas laborales y logro de metas.	Cuando las expectativas de los empleados coinciden con sus logros, se incrementa su satisfacción cognitiva (Castro et al., 2021).
	Evaluación de condiciones laborales.	Condiciones laborales seguras y adecuadas contribuyen a una percepción positiva y estabilidad en el trabajo (Durán et al., 2021).
Comportamental	Proactividad y desempeño.	Conductas proactivas y mejora el desempeño general de los empleados fomenta la satisfacción laboral (Castro et al., 2021).
	Compromiso organizacional y retención.	Empleados satisfechos muestran mayor compromiso y menor intención de abandonar la organización (Romadhoni et al., 2020).
	Adaptabilidad y flexibilidad.	Cuando existe satisfacción, la disposición al cambio y adaptación ante las necesidades organizacionales se facilita (Ismail et al., 2022).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Anexo 3

Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la satisfacción en el trabajo

Factores Clave	Descripción
Entorno de trabajo y condiciones laborales	<p>Un entorno laboral adecuado mejora la satisfacción y reduce el agotamiento (Al-Qahtani, A., Stirling, B., & Forgrave, 2020).</p> <p>La gestión del talento y mejoras en las condiciones aumentan el compromiso organizacional (Gül et al., 2023).</p>
Carga de trabajo y cuidado no realizado	<p>La sobrecarga y la falta de cuidado disminuyen la satisfacción laboral. La experiencia laboral, horas extras y ausentismo también afectan negativamente (Bragadóttir et al., 2020).</p>
Salario y beneficios económicos	<p>La satisfacción con el salario es crucial para el bienestar laboral, ya que, aquellos que no están satisfechos con su salario tienen menores niveles de satisfacción laboral (Erdoğan et al., 2020).</p>
Autonomía y liderazgo	<p>La autonomía y un liderazgo efectivo mejoran la satisfacción laboral. De igual manera, la inteligencia emocional de los gestores es clave en la retención y satisfacción del personal (Garza & Taliaferro, 2021).</p>
Estrés y agotamiento	<p>El estrés y el agotamiento laboral impactan negativamente la satisfacción, por lo que es esencial gestionar estos factores para mejorar el ambiente laboral (White et al., 2020).</p>
Capital psicológico	<p>El capital psicológico, que incluye resiliencia y optimismo, juega un papel importante en la satisfacción laboral y la intención de permanecer en el trabajo (Alan et al., 2022).</p>
Factores emocionales y compromiso	<p>El compromiso con el trabajo y el estado emocional positivo son fundamentales ya que la percepción de apoyo y reconocimiento también influye en la satisfacción del empleado (Al-Qahtani, A., Stirling, B., & Forgrave, 2020).</p>

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

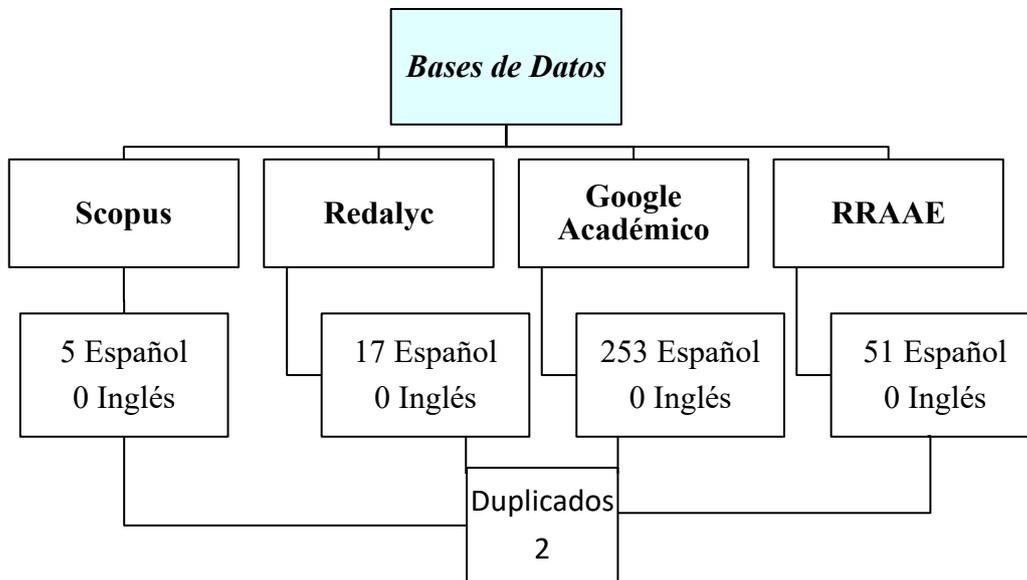
Anexo 4

Factores de la satisfacción en el trabajo de la teoría de Herzberg

Dimensiones	Factores
Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento: Acciones del supervisor para elogiar, corregir o reprender al trabajador. • Logros: Impulso para alcanzar metas y cumplir objetivos. • Promoción: Rango social o nivel de reconocimiento y respeto. • Trabajo en sí mismo: Motivación para el desarrollo y actualización de las potencialidades del trabajador.
Higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas y normas: Conductas intencionales que protegen los intereses personales dentro de la organización. • Condiciones de trabajo: Grado de favorabilidad del entorno laboral. • Salario: Sistema de salarios y políticas de ascenso justas y acordes con las expectativas. • Capacidad directa: Uso adecuado de las habilidades individuales del trabajador.

Nota. Durán et al. (2021).

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Anexo 5*Proceso de identificación de las investigaciones científicas*

Anexo 6

Modelo de Ficha de Documentación

N° 000	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)						Tipo de documento					
Título											
Cuidad/ Provincia						Región	C		S		O
Tipo de Institución	Púb		Pri		s/e		N° de encuestas (n)				
Metodología de medición											
Dimensiones o factores de validación											
Escala de medición de la satisfacción laboral											
Resultados de Satisfacción laboral (%)											
Fuente											

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Anexo 7*Modelo de Ficha de Ficha de Análisis de clasificación temática*

N° 000	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	
N° de Ítems	
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	
Cuestionario utilizado en la encuesta	
N° de Ficha documental	

Fuente: Elaboración propia / Andrea Carrillo (2025).

Anexo 9

Modelo de Ficha Resumen de Análisis y Clasificación Temática de los Parámetros de Validación considerados para la determinación de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 002	FICHA RESUMEN DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA			
Grupo Temático	Parámetros Incluidos	N° FA	Cuestionario	Frecuencia

Nota. FD: Ficha de Análisis.

Anexo 10

Ficha de Documentación 1 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 001	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)	Villarreal Álvarez Wilson Stalin; Meneses Miño Jhon Jairo					Tipo de documento	Tesis de Grado				
Título	Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería										
Cuidad/ Provincia	Carchi – Tulcán					Región	C		S	x	O
Tipo de Institución	Púb		Pri		s/e	X	N° de encuestas (n)	165			
Metodología de medición	Para evaluar la satisfacción laboral, se empleó el cuestionario Font Roja (24 ítems).										
Dimensiones o factores de validación	8 Dimensiones 1. Satisfacción con el trabajo, 2. Tensión derivada del trabajo, 3. Competencia profesional, 4. Presión laboral, 5. Promoción profesional, 6. Relaciones interpersonales con los superiores y colegas, 7. Monotonía y, 8. Características extrínsecas del estatus.										
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert, en la que el valor 1 representa el grado mínimo de satisfacción y el valor 5 denota la máxima satisfacción										
Resultados de Satisfacción laboral (%)	61.85										
Fuente	https://repositorio.upec.edu.ec/server/api/core/bitstreams/9c69ef95-8263-4e9f-b1f6-28b1f47a16b1/content										

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 11

Ficha de Documentación 2 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 002	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)	Espinoza Flores Lisseth Shamilex; Paredes Chilig Jhoanna Elizabeth					Tipo de documento	Tesis de Grado				
Título	Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital General Docente de Calderón										
Cuidad/ Provincia	Quito – Pichincha					Región	C		S	x	O
Tipo de Institución	Púb	X	Pri		s/e		N° de encuestas (n)	177			
Metodología de medición	Se aplicó el cuestionario S20/23 de satisfacción laboral, basado en la teoría de Herzberg, el cual cuenta con 23 ítems,										
Dimensiones o factores de validación	5 Factores: 1. Satisfacción con la supervisión, 2. Satisfacción con el ambiente físico, 3. Satisfacción con las prestaciones, 4. Satisfacción intrínseca, y 5. Satisfacción con la participación,										
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert, por medio de los siguientes indicadores: 1. Insatisfecho 2. Indiferente 3. Satisfecho										
Resultados de Satisfacción laboral (%)				Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5			
	1. Insatisfecho			12,99	12,99	15,25	14,69	13,56			
	2. Indiferente			6,78	5,65	7,34	1,69	8,47			
	3. Satisfecho			80,23	81,36	77,40	83,62	77,97			
Fuente	https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/44984696-1a93-4e69-a618-f880d30b273d/content										

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 12

Ficha de Documentación 3 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 003	FICHA DE DOCUMENTACIÓN																																																																						
Autor (es)	Paucar Rojana Paúl Alberto					Tipo de documento	Tesis de Posgrado																																																																
Título	Relación del Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de un Hospital Público																																																																						
Ciudad/ Provincia	San Lorenzo – Esmeraldas					Región	C	X	S		O																																																												
Tipo de Institución	Púb	x	Pri		s/e	N° de encuestas (n)/	71																																																																
Metodología de medición	La investigación se desarrolló aplicando el cuestionario de Sonia Palma Carrillo (SL-PC), constituido de 36 ítems.																																																																						
Dimensiones o factores de validación	7 Dimensiones: 1. Beneficios laborales y remunerativos, 2. Condiciones físicas y materiales, 3. Desarrollo personal, 4. Relaciones sociales, 5. Relaciones políticas administrativas, 6. Relación con la autoridad, y 7. Desempeño de tareas.																																																																						
Escala de medición de la satisfacción laboral	Instrumento con escala tipo Likert: 1. Alta Satisfacción Laboral, 2. Parcial Satisfacción Laboral, 3. Regular Satisfacción Laboral, 4. Parcial Insatisfacción Laboral, y 5. Baja Satisfacción Laboral.																																																																						
Resultados de Satisfacción laboral (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Satisfacción Laboral</th> <th colspan="7">Dimensiones</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alta Satisfacción</td> <td>14</td> <td>3</td> <td>15</td> <td>31</td> <td>16</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Parcial Satisfacción</td> <td>23</td> <td>22</td> <td>27</td> <td>30</td> <td>25</td> <td>35</td> <td>37</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>Regular Satisfacción</td> <td>59</td> <td>72</td> <td>41</td> <td>38</td> <td>55</td> <td>45</td> <td>46</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Parcial Insatisfacción</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>13</td> <td>2</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Baja Satisfacción</td> <td>0</td> <td></td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>											Satisfacción Laboral	Dimensiones							1	2	3	4	5	6	7	Alta Satisfacción	14	3	15	31	16	10	15	32	Parcial Satisfacción	23	22	27	30	25	35	37	42	Regular Satisfacción	59	72	41	38	55	45	46	24	Parcial Insatisfacción	4	3	13	2	6	8	2	2	Baja Satisfacción	0		4	0	0	2	0	0
	Satisfacción Laboral	Dimensiones																																																																					
		1	2	3	4	5	6	7																																																															
Alta Satisfacción	14	3	15	31	16	10	15	32																																																															
Parcial Satisfacción	23	22	27	30	25	35	37	42																																																															
Regular Satisfacción	59	72	41	38	55	45	46	24																																																															
Parcial Insatisfacción	4	3	13	2	6	8	2	2																																																															
Baja Satisfacción	0		4	0	0	2	0	0																																																															
Fuente	https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16951/1/UA-MSO-EAC-051-2023.pdf																																																																						

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 13

Ficha de Documentación 4 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 004	FICHA DE DOCUMENTACIÓN																																																				
Autor (es)	Ibarra García Mery Lisbeth					Tipo de documento	Tesis de Posgrado																																														
Título	Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos																																																				
Cuidad/ Provincia	Guayaquil – Guayas					Región	C	X	S		O																																										
Tipo de Institución	Púb	x	Pri		s/e	N° de encuestas (n)	106																																														
Metodología de medición	El cuestionario de satisfacción laboral elaborado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, aplicado y verificado en 2004, incluye 36 ítems																																																				
Dimensiones o factores de validación	7 Factores: 1. Condiciones físicas y / o materiales, 2. Beneficios laborales, 3. Políticas administrativas, 4. Relaciones sociales, 5. Desarrollo personal, 6. Desempeño de tareas, y 7. Relacionados con la supervisión.																																																				
Escala de medición de la satisfacción laboral	Instrumento con escala tipo Likert donde: 1. 5 (muy insatisfecho), 2. 4 (insatisfecho), 3. 3 (medianamente satisfecho), 4. 2 (satisfecho) y 5. 1 (muy satisfecho).																																																				
Resultados de Satisfacción laboral (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Satisfacción n laboral</th> <th colspan="7">Dimensiones</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho</td> <td>34,9</td> <td>36,8</td> <td></td> <td></td> <td>34</td> <td>45,3</td> <td>42,5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Bastante satisfecho</td> <td>31,1</td> <td>32,1</td> <td></td> <td></td> <td>32</td> <td>24,5</td> <td>37,3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho</td> <td>34</td> <td>31,1</td> <td></td> <td></td> <td>34</td> <td>30,2</td> <td>20,2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>											Satisfacción n laboral	Dimensiones							1	2	3	4	5	6	7	Muy satisfecho	34,9	36,8			34	45,3	42,5		Bastante satisfecho	31,1	32,1			32	24,5	37,3		Insatisfecho	34	31,1			34	30,2	20,2	
	Satisfacción n laboral	Dimensiones																																																			
		1	2	3	4	5	6	7																																													
Muy satisfecho	34,9	36,8			34	45,3	42,5																																														
Bastante satisfecho	31,1	32,1			32	24,5	37,3																																														
Insatisfecho	34	31,1			34	30,2	20,2																																														
Fuente	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18567/1/T-UCSG-POS-MGSS-339.pdf																																																				

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar;

Anexo 14

Ficha de Documentación 5 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 005	FICHA DE DOCUMENTACIÓN																												
Autor (es)	Cahuana Revelo, Daniela Cecibel Rodríguez Vargas, Joice Milena					Tipo de documento	Tesis de Grado																						
Título	Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos																												
Cuidad/ Provincia	Guayaquil – Guayas					Región	C	x	S		O																		
Tipo de Institución	Púb	x	Pri		s/e	N° de encuestas (n)	82																						
Metodología de medición	El cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (30 ítems)																												
Dimensiones o factores de validación	3 Dimensiones: 1. Extrínseca (la organización, el horario o la remuneración económica, entre otros aspectos), 1. Intrínseca (responsabilidad, contenido de las actividades, oportunidades de promoción, entre otros aspectos), y, 2. General (de acuerdo a el estado de ánimo que percibe el sujeto ante su jornada laboral).																												
Escala de medición de la satisfacción laboral	Instrumento con escala de Likert donde la puntuación de cada pregunta fue de 1: 1. Poco satisfecho (8-24) 2. Satisfecho (25-40) 3. Muy Satisfecho (41-56)																												
Resultados de Satisfacción laboral (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Dimensiones</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Poco satisfecho</td> <td>52,4</td> <td>48,8</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho</td> <td>18,3</td> <td>19,5</td> <td>20,7</td> </tr> <tr> <td>Muy satisfecho</td> <td>29,3</td> <td>31,7</td> <td>29,3</td> </tr> </tbody> </table>											Dimensiones			1	2	3	Poco satisfecho	52,4	48,8	50	Satisfecho	18,3	19,5	20,7	Muy satisfecho	29,3	31,7	29,3
	Dimensiones																												
	1	2	3																										
Poco satisfecho	52,4	48,8	50																										
Satisfecho	18,3	19,5	20,7																										
Muy satisfecho	29,3	31,7	29,3																										
Fuente	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21148/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-817.pdf																												

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 15

Ficha de Documentación 6 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 006	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)	Castro Pomaquiza María Magaly					Tipo de documento	Tesis de Posgrado				
Título	Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021.										
Cuidad/ Provincia	Cuenca					Región	C		S	x	O
Tipo de Institución	Púb	x	Pri		s/e	N° de encuestas (n)	169				
Metodología de medición	Cuestionario de elaboración propia del autor, analizando la satisfacción laboral con 26 ítems										
Dimensiones o factores de validación	2 Dimensiones 1. Condiciones de trabajo 2. Reconocimiento personal o social										
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert 1. Insatisfecho 2. Medianamente satisfecho 3. Satisfecho										
Resultados de Satisfacción laboral (%)						Satisfacción laboral	Dimensiones				
								1	2		
	Insatisfecho					37,3	39,1	35,5			
	Medianamente satisfecho					11,8	10,7	13			
Satisfecho					50,9	50,2	51,5				
Fuente	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68485/Castro_PMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y										

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 16

Ficha de Documentación 7 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 007	FICHA DE DOCUMENTACIÓN																																									
Autor (es)	Chancusig Maisincho Mirian Alexandra				Tipo de documento	Tesis de Posgrado																																				
Título	Calidad de atención y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del Sur de Quito, 2021																																									
Cuidad/ Provincia	Quito				Región	C	S	x	O																																	
Tipo de Institución	Púb	x	Pri		s/e		N° de encuestas (n)	70																																		
Metodología de medición	Cuestionario de elaboración propia que consta de 18 elementos																																									
Dimensiones o factores de validación	5 Dimensiones 1. Desarrollo del personal, 2. Salarios razonables, 3. Condiciones de trabajo, 4. Relaciones obrero-patronales, 5. Relaciones sociales,																																									
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert 1. completamente insatisfecho = 1, 2. insatisfecho = 2, 3. satisfecho = 3, 4. completamente satisfecho = 4.																																									
Resultados de Satisfacción laboral (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Satisfacción laboral</th> <th colspan="5">Dimensiones</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bajo</td> <td>32,9</td> <td>32,9</td> <td>37,1</td> <td>35,7</td> <td>24,3</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>32,9</td> <td>34,3</td> <td>32,9</td> <td>37,1</td> <td>41,4</td> <td>21,4</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>34,3</td> <td>32,9</td> <td>30</td> <td>27,1</td> <td>34,3</td> <td>38,6</td> </tr> </tbody> </table>										Satisfacción laboral	Dimensiones					1	2	3	4	5	Bajo	32,9	32,9	37,1	35,7	24,3	40	Medio	32,9	34,3	32,9	37,1	41,4	21,4	Alto	34,3	32,9	30	27,1	34,3	38,6
	Satisfacción laboral	Dimensiones																																								
		1	2	3	4	5																																				
Bajo	32,9	32,9	37,1	35,7	24,3	40																																				
Medio	32,9	34,3	32,9	37,1	41,4	21,4																																				
Alto	34,3	32,9	30	27,1	34,3	38,6																																				
Fuente	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74925/C_hancusig_MMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y																																									

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 17

Ficha de Documentación 8 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 008	FICHA DE DOCUMENTACIÓN																																																				
Autor (es)	Hidalgo Salabarría Erik Calixto					Tipo de documento	Tesis de Posgrado																																														
Título	Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021.																																																				
Ciudad/ Provincia	Guayaquil					Región	C	X	S		O																																										
Tipo de Institución	Púb	X	Pri		s/e	N° de encuestas (n)	84																																														
Metodología de medición	Cuestionario Font Roja modificado, conformado por 20 ítems																																																				
Dimensiones o factores de validación	7 Dimensiones 1. Satisfacción por el trabajo, 2. Competencia profesional, 3. Presión por el trabajo, 4. Promoción profesional, 5. Relación interpersonal con los compañeros, 6. Características extrínsecas del estatus, y 7. Monotonía laboral.																																																				
Escala de medición de la satisfacción laboral	Adaptado a una escala ordinal en cuatro categorías: 1. (1) insatisfecho, 2. (2) poco satisfecho, 3. (3) satisfecho, y, 4. (4) muy satisfecho.																																																				
Resultados de Satisfacción laboral (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th rowspan="2">Satisfacción laboral</th> <th colspan="7">Dimensiones</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Satisfecho</td> <td>29,8</td> <td>40,4</td> <td>38,1</td> <td>21,5</td> <td>23,8</td> <td>23,8</td> <td>17,9</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Regularmente satisf.</td> <td>67,8</td> <td>56</td> <td>58,3</td> <td>70,2</td> <td>66,7</td> <td>61,9</td> <td>72,6</td> <td>76,2</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho</td> <td>2,4</td> <td>3,6</td> <td>3,6</td> <td>8,3</td> <td>9,5</td> <td>14,3</td> <td>9,5</td> <td>4,8</td> </tr> </tbody> </table>											Satisfacción laboral	Dimensiones							1	2	3	4	5	6	7	Satisfecho	29,8	40,4	38,1	21,5	23,8	23,8	17,9	19	Regularmente satisf.	67,8	56	58,3	70,2	66,7	61,9	72,6	76,2	Insatisfecho	2,4	3,6	3,6	8,3	9,5	14,3	9,5	4,8
	Satisfacción laboral	Dimensiones																																																			
		1	2	3	4	5	6	7																																													
Satisfecho	29,8	40,4	38,1	21,5	23,8	23,8	17,9	19																																													
Regularmente satisf.	67,8	56	58,3	70,2	66,7	61,9	72,6	76,2																																													
Insatisfecho	2,4	3,6	3,6	8,3	9,5	14,3	9,5	4,8																																													
Fuente	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67689/Hidalgo_SEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y																																																				

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 18

Ficha de Documentación 9 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 009	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)	Malla Tandazo Myrian Alexandra					Tipo de documento	Tesis de Posgrado				
Título	Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Quito, 2021										
Cuidad/ Provincia	Quito					Región	C		S	x	O
Tipo de Institución	Púb		Pri		s/e	X	N° de encuestas (n)	129			
Metodología de medición	Cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12 elaborado por Meliá y Peiró (1989) consta de 12 ítems										
Dimensiones o factores de validación	3 Factores 1. Satisfacción con la supervisión, 2. Satisfacción con el lugar de trabajo real, y 3. Ventajas de la satisfacción.										
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert con 7 métodos, de 1 = muy decepcionado a 7 = muy satisfecho.										
Resultados de Satisfacción laboral (%)			Satisfacción laboral	Dimensiones							
				1	2	3					
	Insatisfecho		37,2	58,1	43,4	36,4					
	Medianamente satisfecho		30,2	20,9	24,8	30,2					
	Satisfecho		36,6	20,9	31,8	33,3					
Fuente	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72642/Malla_TMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y										

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 19

Ficha de Documentación 10 de la Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 010	FICHA DE DOCUMENTACIÓN										
Autor (es)	Bolaños Valenzuela Ana María					Tipo de documento	Tesis de Posgrado				
Título	Nivel de estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un centro de salud de segundo nivel de atención										
Cuidad/ Provincia	Quito					Región	C		S	X	O
Tipo de Institución	Púb		Pri		s/e	X	N° de encuestas (n)	291			
Metodología de medición	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de J.L. Meliá y J.M. Peiró (19 ítems)										
Dimensiones o factores de validación	5 Factores 1. Satisfacción intrínseca del trabajo 2. Satisfacción con el ambiente físico 3. Satisfacción con las prestaciones 4. Satisfacción con la supervisión 5. Satisfacción con la participación										
Escala de medición de la satisfacción laboral	Escala de Likert Muy insatisfecho (1), bastante insatisfecho (2), algo insatisfecho (3), indiferente (4), algo satisfecho (5), bastante satisfecho (6) y muy satisfecho (7).										
Resultados de Satisfacción laboral (%)	81% de los encuestados está satisfecho										
Fuente	https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56591/1/T-112895%20Ana%20Maria%20Bola%c3%b1os%20Valenzuela.pdf										

Nota. C: Costa S: Sierra y O: Oriente; Púb: Pública, Pri: Privada, s/e: sin especificar.

Anexo 20

Ficha de Análisis de clasificación temática 1: Parámetros de validación.

Nº 001	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con el trabajo
Nº de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho 2. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo 3. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena 4. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupó es el que me corresponde por capacidad y preparación.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
Nº de Ficha documental	001

Anexo 21

Ficha de Análisis de clasificación temática 2: Parámetros de validación.

Nº 002	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Tensión relacionada con el Trabajo
Nº de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital. 2. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado 3. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo. 4. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo. 5. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
Nº de Ficha documental	001

Anexo 22

Ficha de Análisis de clasificación temática 3: Parámetros de validación.

N° 003	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Competencia Profesional
N° de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo. 2. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable. 3. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
N° de Ficha documental	001

Anexo 23

Ficha de Análisis de clasificación temática 4: Parámetros de validación.

N° 004	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Presión del Trabajo
N° de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo 2. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
N° de Ficha documental	001

Anexo 24

Ficha de Análisis de clasificación temática 5: Parámetros de validación.

Nº 005	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Promoción Profesional
Nº de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer 2. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante. 3. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
Nº de Ficha documental	001

Anexo 25

Ficha de Análisis de clasificación temática 6: Parámetros de validación.

Nº 006	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relación Interpersonal con los Jefes/as
Nº de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial. 2. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
Nº de Ficha documental	001

Anexo 26

Ficha de Análisis de clasificación temática 7: Parámetros de validación.

N° 007	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relación Interpersonal con los Compañeros
N° de Ítems	1
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	1. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
N° de Ficha documental	001

Anexo 27

Ficha de Análisis de clasificación temática 8: Parámetros de validación.

N° 008	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Monotonía Laboral
N° de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	1. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca. 2. Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
N° de Ficha documental	001

Anexo 28

Ficha de Análisis de clasificación temática 9: Parámetros de validación.

N° 009	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Características Extrínsecas
N° de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La estructura e instalaciones me permiten desarrollar mi trabajo satisfactoriamente 2. El sueldo que percibo es adecuado
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja.
N° de Ficha documental	001

Anexo 29

Ficha de Análisis de clasificación temática 10: Parámetros de validación.

N° 010	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con la supervisión
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las relaciones personales con sus superiores. 2. La supervisión que ejercen sobre usted. 3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado. 4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea 5. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución de salud. 6. El apoyo que recibe de sus superiores
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario S20/23
N° de Ficha documental	002

Anexo 30

Ficha de Análisis de clasificación temática 11: Parámetros de validación.

N° 011	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con el ambiente físico
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 2. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. 3. La iluminación de su lugar de trabajo 4. La ventilación de su lugar de trabajo 5. La temperatura de su lugar de trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario S20/23
N° de Ficha documental	002

Anexo 31

Ficha de Análisis de clasificación temática 12: Parámetros de validación.

N° 012	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con las prestaciones
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El salario que usted recibe. 2. Las oportunidades de formación que le ofrece esta institución de salud. 3. Las oportunidades de promoción que tiene. 4. El grado en que su institución de salud cumple normativas y demás leyes laborales. 5. La forma en que se da la negociación en su institución de salud sobre aspectos organizacionales.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario S20/23
N° de Ficha documental	002

Anexo 32

Ficha de Análisis de clasificación temática 13: Parámetros de validación.

N° 013	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción intrínseca
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan 3. Los objetivos, metas que se pretende alcanzar. 4. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario S20/23
N° de Ficha documental	002

Anexo 33

Ficha de Análisis de clasificación temática 14: Parámetros de validación.

N° 014	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con la participación
N° de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. 2. Su participación en las decisiones de su institución de salud. 3. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la institución de salud.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario S20/23
N° de Ficha documental	002

Anexo 34

Ficha de Análisis de clasificación temática 15: Parámetros de validación.

N° 015	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Condiciones físicas y / o materiales
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 2. El ambiente donde trabajo es confortable. 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. 4. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003,004

Anexo 35

Ficha de Análisis de clasificación temática 16: Parámetros de validación.

N° 016	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Beneficios laborales
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 2. Me siento mal con lo que gano. 3. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 4. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003,004

Anexo 36

Ficha de Análisis de clasificación temática 17: Parámetros de validación.

N° 017	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Políticas administrativas
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siento que recibo por parte de la institución un mal trato. 2. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 3. Me disgusta mi horario. 4. El horario de trabajo me resulta incómodo 5. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003,004

Anexo 37

Ficha de Análisis de clasificación temática 18: Parámetros de validación.

N° 018	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relaciones sociales
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones 2. Me agrada trabajar con mis compañeros. 3. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo. 4. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003,004

Anexo 38

Ficha de Análisis de clasificación temática 19: Parámetros de validación.

N° 019	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Desarrollo personal
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 2. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente 3. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo 4. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo 5. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente 6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003, 004

Anexo 39

Ficha de Análisis de clasificación temática 20: Parámetros de validación.

N° 020	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Desempeño de tareas
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 2. Me siento realmente útil con la labor que realizo. 3. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 4. Mi trabajo me aburre 5. Me gusta el trabajo que realizo. 6. Me siento complacido con la actividad que realizo
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003, 004

Anexo 40

Ficha de Análisis de clasificación temática 21: Parámetros de validación.

N° 021	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relacionados con la supervisión
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La jefatura es comprensiva. 2. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre el trabajo. 3. Llevarse bien con el jefe o jefa beneficia la calidad del trabajo. 4. La relación que tengo con mis superiores es cordial. 5. No me siento a gusto con mi jefe o jefa. 6. Mi jefe o jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de Escala Clima Laboral CL - SPC
N° de Ficha documental	003, 004

Anexo 41

Ficha de Análisis de clasificación temática 22: Parámetros de validación.

N° 022	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción extrínseca
N° de Ítems	8
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones físicas del trabajo. 2. Colegas del trabajo. 3. Superior inmediato. 4. Salario. 5. Relación entre dirección y trabajadores en la empresa. 6. El modo en que la empresa está gestionada. 7. Horario de trabajo. 8. Estabilidad en el empleo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall
N° de Ficha documental	005

Anexo 42

Ficha de Análisis de clasificación temática 23: Parámetros de validación.

Nº 023	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción intrínseca
Nº de Ítems	7
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad para elegir un propio método de trabajo. 2. Reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho 3. Responsabilidad que tiene asignada. 4. Posibilidad de utilizar todas las capacidades. 5. Posibilidades de promociones laborales 6. Atención que se presta a las sugerencias 7. Variedad de tareas que se realiza en el trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall
Nº de Ficha documental	005

Anexo 43

Ficha de Análisis de clasificación temática 24: Parámetros de validación.

Nº 024	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción general
Nº de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo de los directivos 2. Carga o demandas de trabajo 3. Motivación intrínseca de trabajo. 4. Calidad de vida laboral.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall
Nº de Ficha documental	005

Anexo 44

Ficha de Análisis de clasificación temática 25: Parámetros de validación.

N° 025	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Condiciones del trabajo
N° de Ítems	12
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia 2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra 3. Me complace los resultados de mi trabajo 4. Me gusta el trabajo que realizo. 5. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras 6. El ambiente donde trabajo es confortable. 7. Me gusta mi horario. 8. El horario de trabajo me resulta incómodo. 9. La comodidad del ambiente del trabajo es inigualable. 10. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. 11. Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias 12. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	006

Anexo 45

Ficha de Análisis de clasificación temática 26: Parámetros de validación.

N° 026	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Reconocimiento personal y/ o social
N° de Ítems	14
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando 2. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo 3. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 4. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo 5. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. 6. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona 7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo 8. Me gusta la actividad que realizo. 9. Me siento útil con la labor que realizo. 10. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo 11. Me siento mal con lo que gano 12. El sueldo que tengo es bastante aceptable. 13. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 14. Recibo maltrato de parte del establecimiento de salud
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	006

Anexo 46

Ficha de Análisis de clasificación temática 27: Parámetros de validación.

N° 027	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Desempeño personal
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo 2. Las tareas encomendadas van acordes con las capacidades y habilidades que usted posee 3. La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades 4. Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes 5. La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la hospitalización
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	007

Anexo 47

Ficha de Análisis de clasificación temática 28: Parámetros de validación.

N° 028	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Remuneraciones justas
N° de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El sueldo que recibe se ajusta a sus funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo 2. El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	007

Anexo 48

Ficha de Análisis de clasificación temática 29: Parámetros de validación.

N° 029	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Condiciones de trabajo
N° de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal 2. La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en las funciones que desempeña 3. Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo 4. Considera que la organización se preocupa por la calidad de vida de su personal 5. Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar con los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña 6. La organización aplica la supervisión constante de tal manera que dé solución inmediata a todas las falencias encontradas
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	007

Anexo 49

Ficha de Análisis de clasificación temática 30: Parámetros de validación.

N° 030	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relación trabajo-empleado
N° de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee 2. Se aplica métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	007

Anexo 50

Ficha de Análisis de clasificación temática 31: Parámetros de validación.

N° 031	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relaciones sociales
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana 2. ¿Los folletos, difusión y publicidad son visualmente atractivos y sencillos para usted? 3. Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y en su familia 4. Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario propio de satisfacción laboral
N° de Ficha documental	007

Anexo 51

Ficha de Análisis de clasificación temática 32: Parámetros de validación.

N° 032	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción por el trabajo
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra por la comunicación con la coordinación de enfermería 2 2. Que tan satisfecho se encuentra con el ambiente físico e instalaciones del lugar de trabajo 3 3. Que tan satisfecho se encuentra por el interés que muestra la coordinación de enfermería por las cosas que usted realiza. 4. Que tan satisfecho se encuentra usted por las actividades que realiza, es decir interés por su trabajo. 5. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el puesto que ocupa acorde a su capacidad y preparación.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
N° de Ficha documental	008

Anexo 52

Ficha de Análisis de clasificación temática 33: Parámetros de validación.

N° 033	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Competencia profesional
N° de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con su propia capacidad para realizar su trabajo. 2. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la participación que le dan en la toma de decisiones para el área. 3. Que tan satisfecho se encuentra con los recursos o insumos que brinda la coordinación de enfermería para realizar su trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
N° de Ficha documental	008

Anexo 53

Ficha de Análisis de clasificación temática 34: Parámetros de validación.

N° 034	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Presión por el trabajo
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el control o presión que esta ejerce en su trabajo. 2. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la carga de trabajo que le asignan. 3. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería con la equidad en la repartición de carga laboral. 4. Que tan satisfecho se encuentra con el tiempo para realizar el trabajo que le asignan, siente que es suficiente.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
N° de Ficha documental	008

Anexo 54

Ficha de Análisis de clasificación temática 35: Parámetros de validación.

Nº 035	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Promoción profesional
Nº de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones para reforzar su trabajo que recibe por parte de la coordinación de enfermería. 2. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el reconocimiento que le da por su trabajo. 3. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por las posibilidades de promoción profesional de su trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
Nº de Ficha documental	008

Anexo 55

Ficha de Análisis de clasificación temática 36: Parámetros de validación.

Nº 036	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Relación interpersonal con los compañeros
Nº de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con la relación laboral que existe con los compañeros en su trabajo. 2. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por el papel que desempeña a la hora de fomentar las relaciones con sus compañeros de trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
Nº de Ficha documental	008

Anexo 56

Ficha de Análisis de clasificación temática 37: Parámetros de validación.

Nº 037	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Características extrínsecas del estatus
Nº de Ítems	2
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con la coordinación de enfermería por la independencia que le da para organizar su trabajo. 2. Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración que recibe.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
Nº de Ficha documental	008

Anexo 57

Ficha de Análisis de clasificación temática 38: Parámetros de validación.

Nº 038	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Monotonía laboral
Nº de Ítems	1
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que tan satisfecho se encuentra con la variedad de actividades su trabajo, es decir, es el mismo todos los días resulta monótono o no.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario Font Roja,
Nº de Ficha documental	008

Anexo 58

Ficha de Análisis de clasificación temática 39: Parámetros de validación.

N° 039	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con el ambiente físico de Trabajo
N° de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es adecuado 2. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado 3. La temperatura de su local de trabajo es la adecuada
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12
N° de Ficha documental	009

Anexo 59

Ficha de Análisis de clasificación temática 40: Parámetros de validación.

N° 040	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con la supervisión
N° de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los objetivos, metas y tasas de producción (taxonomías) con qué frecuencia le solicitan alcanzar 2. Las relaciones personales con sus superiores son adecuadas 3. La supervisión que ejercen sobre usted es la adecuada 4. La proximidad y frecuencia con que es supervisado es la adecuada 5. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea es la adecuada
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12
N° de Ficha documental	009

Anexo 60

Ficha de Análisis de clasificación temática 41: Parámetros de validación.

N° 041	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con las prestaciones Recibidas
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa es adecuado 2. El apoyo que recibe de sus superiores es adecuado 3. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales es adecuado 4. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales es adecuada
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S10 / 12
N° de Ficha documental	009

Anexo 61

Ficha de Análisis de clasificación temática 42: Parámetros de validación.

N° 042	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción intrínseca del trabajo
N° de Ítems	4
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo. 2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca. 3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan. 4. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
N° de Ficha documental	010

Anexo 62

Ficha de Análisis de clasificación temática 43: Parámetros de validación.

Nº 043	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con el ambiente físico
Nº de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 2. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo. 3. La iluminación de su lugar de trabajo. 4. La ventilación de su lugar de trabajo. 5. La temperatura de su local de trabajo.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Nº de Ficha documental	010

Anexo 63

Ficha de Análisis de clasificación temática 44: Parámetros de validación.

Nº 044	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con las prestaciones
Nº de Ítems	5
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El salario que usted recibe. 2. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa. 3. Las oportunidades de promoción que tiene. 4. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales 5. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Nº de Ficha documental	010

Anexo 64

Ficha de Análisis de clasificación temática 45: Parámetros de validación.

Nº 045	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con la supervisión
Nº de Ítems	6
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las relaciones personales con sus superiores. 2. La supervisión que ejercen sobre usted. 3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado. 4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. 5. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa. 6. El apoyo que recibe de sus superiores.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Nº de Ficha documental	010

Anexo 65

Ficha de Análisis de clasificación temática 46: Parámetros de validación.

Nº 046	FICHA DE ANÁLISIS DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA
Parámetro de validación	Satisfacción con la participación
Nº de Ítems	3
Principales consideraciones para evaluar dicho parámetro (Ítems)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. 2. Su participación en las decisiones de su departamento o sección. 3. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
Cuestionario utilizado en la encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23
Nº de Ficha documental	010

Anexo 66

Ficha Resumen de Análisis y Clasificación Temática de los Parámetros de Validación considerados para la determinación de la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el período comprendido entre 2021 – 2023.

N° 002		FICHA RESUMEN DE CLASIFICACIÓN TEMÁTICA		
Grupo Temático	Parámetros Incluidos	N° FA	Cuestionario	Frecuencia
Factores Económicos y Prestaciones	Satisfacción con las prestaciones, beneficios laborales, remuneraciones justas, satisfacción extrínseca, políticas administrativas, características extrínsecas	009, 012, 016, 017, 022, 028, 037, 041, 044	Font Roja, S20/23, CL - SPC, Warr, Cook y Wall, No definida	9
Desarrollo y Crecimiento Profesional	Promoción profesional, desarrollo personal, desempeño de tareas, desempeño personal, Competencia profesional	003, 005, 019, 020, 027, 033, 035	Font Roja, CL - SPC, No definida	7
Relaciones Interpersonales	Relación interpersonal con los compañeros, relación interpersonal con los jefes/as, relaciones sociales, relación trabajo - empleado	006, 007, 018, 030, 031, 036,	Font Roja, CL - SPC, No definida	6
Supervisión y Participación	Satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, relacionados con la supervisión	010, 014, 021, 040, 045, 046	S20/23, CL - SPC, S10/12	6
Satisfacción Intrínseca y General	Satisfacción intrínseca, satisfacción con el trabajo, satisfacción general	001, 013, 023, 024, 032, 042	Font Roja, S20/23, Warr, Cook y Wall	6
Condiciones del Trabajo	Satisfacción con el ambiente físico, condiciones físicas y/o materiales, condiciones del trabajo	011, 015, 025, 029, 039, 043	S20/23, CL - SPC, S10/12, No definida	6
Presión y Monotonía Laboral	Presión del trabajo, tensión relacionada con el trabajo, monotonía laboral	002, 004, 008, 034, 038,	Font Roja	5
Reconocimiento	Reconocimiento personal y/o social,	026,	No definida	1

Nota. FA: Ficha de Análisis.

Referencias Bibliográficas

- Abate, H. K. & Mekonnen, C. K. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14, 821–830. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
- Alan, H., Polat, S. & Tiryaki Sen, H. (2022). The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2811–2819. <https://doi.org/10.1111/PPC.13128>
- AbdulRaheem, Y. (2023). Unveiling the Significance and Challenges of Integrating Prevention Levels in Healthcare Practice. *Journal of Primary Care & Community Health*, 14. <https://doi.org/10.1177/21501319231186500>.
- Aldulaimi, S., & Mora, F. (2017). A Primary Care System to Improve Health Care Efficiency: Lessons from Ecuador. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 30, 380 - 383. <https://doi.org/10.3122/jabfm.2017.03.160304>.
- Aloisio, L. D., Coughlin, M. & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2021.104073>
- Al-Qahtani, A., Stirling, B., & Forgrave, D. (2020). The impact of job satisfaction on nurses' work lives: A literature review. *QScience Connect*, 1.
- Almulla, M. (2020). The Effectiveness of the Project-Based Learning (PBL) Approach as a Way to Engage Students in Learning. *SAGE Open*, 10. <https://doi.org/10.1177/2158244020938702>.

- Apella, I. & Zunino, G. (2022). Technological change and labour market trends in Latin America and the Caribbean: a task content approach. *CEPAL Review*, 2022(136), 63–85. <https://doi.org/10.18356/16840348-2022-136-4>
- Arévalo, A. L. U., Mayo, A. R. P. & Nieto, N. R. (2021). Organizational Commitment and Labor Satisfaction. Case: A University Organization in the State of Morelos. México. *International Journal of Social Science Studies*, 9(2), 20–30. <https://doi.org/10.11114/IJSS.V9I2.5154>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales... - Google Académico. https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Pacto+Internacional+d e+Derechos+Económicos%2C+Sociales+y+Culturales&btnG=
- Asamblea Mundial de la Salud. (2001). Fortalecimiento de los sistemas de salud en los países en desarrollo (WHA54.13).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2006). Ley Orgánica de Salud. . Registro Oficial No. 423.
- Aziz, A. & Batubara, R. (2023). The Correlation between Compensation and Career Development with Job Satisfaction of Inpatient Nurses: A Study in a Hospital in Jakarta. *JURNAL KEPERAWATAN DAN FISIOTERAPI (JKF)*, 5(2), 274–280. <https://doi.org/10.35451/JKF.V5I2.1550>
- Barahona, C. E. U., Romero, X. A., Celi, S. D. C., Pardo, P. E. Q. & Zuñiga, J. A. C. (2024a). Factors related to Quality of Work Life in Nursing Personnel of Public Hospitals in

- Southern Ecuador. *Journal of Ecohumanism*, 3(4), 3417–3425.
<https://doi.org/10.62754/JOE.V3I4.3861>
- Barkley, S., Marten, R., Reynolds, T., Kelley, E., Dalil, S., Swaminathan, S., & Ghaffar, A. (2020). Primary health care: realizing the vision. *Bulletin of the World Health Organization*, 98, 727 - 727A. <https://doi.org/10.2471/blt.20.279943>.
- Bektas, G., Misirlioğlu, V. & İşci, E. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment Among Generation Y Healthcare Employees. *Acibadem Universitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(4).
<https://doi.org/10.31067/ACUSAGLIK.987838>
- Bernales, D., Quispe, R., Flores, D., Saintila, J., Ruiz, P., Huanchuire, S., Morales, M. & Morales, W. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13.
<https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Boulagouas, W., García-Herrero, S., Chaib, R., Herrera García, S. & Djebabra, M. (2021). On the contribution to the alignment during an organizational change: Measurement of job satisfaction with working conditions. *Journal of Safety Research*, 76, 289–300.
<https://doi.org/10.1016/J.JSR.2020.12.006>
- Bracamonte, L. & Gonzalez, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7.
- Bragadóttir, H., Burmeister, E. A., Terzioglu, F. & Kalisch, B. J. (2020). The association of missed nursing care and determinants of satisfaction with current position for direct

- care nurses - an international study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1851–1860. <https://doi.org/10.1111/JONM.13051>
- Bustamante, M., Gálvez, N. & Arrunategui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150–161.
- Cabanilla, G., Cando, C. & Valencia, M. (2022a). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Scielo.Sld.CuG Cabanilla Guerra, C Cando Carrillo, MI Valencia ChicaRevista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000300403&script=sci_arttext
- Cabanilla, G., Cando, C. & Valencia, M. (2022b). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Scielo.Sld.CuG Cabanilla Guerra, C Cando Carrillo, MI Valencia ChicaRevista Universidad y Sociedad*.
- Carrillo, D. (2024). Utilización de un modelo econométrico en la economía o la empresa. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/85091>
- Casasempere-Satorres, A., & Vercher-Ferrandiz, M. (2020). ANÁLISIS DOCUMENTAL BIBLIOGRÁFICO. OBTENIENDO EL MÁXIMO RENDIMIENTO A LA REVISIÓN DE LA LITERATURA EN INVESTIGACIONES CUALITATIVAS. , 4, 247-257. <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.247-257>.
- Castro, W. A., Pereira, H. L. & Vera, G. R. (2021b). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Número). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13%0D>

- Christyana, D. , , & Has, E. & Yunitasari, E. (2020). The Relationship of Work Satisfaction with Nurse Commitments in the Organization of Hospital. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 934–936. <https://doi.org/10.31838/SRP.2020.3.141>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial No. 167.
- Dávila, L. & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Visión Gerencial Researchgate.Net*, 2(1). <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>
- Del Ángel, E. Fernández, C., Santes, M. Fernandez, H. & Zepeta, D. (2019). Clima organizacional e satisfação no trabalho em trabalhadores da saúde.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J. & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 28, No. 101, 2023, Págs. 158-170, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D. & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 123–134. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2018.08.014>
- Durán, S., García, J., Paz, A. & Boscán, M. (2021a). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Dialnet.Unirioja.Es* Durán, JG Guilianny, AIP Marcano, M Boscán *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 2021•dialnet.Unirioja.Es, 26(Special Issue 6), 223–244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>

- Durán, S., García, J., Paz, A. & Boscán, M. (2021b). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Dialnet.Unirioja.Es* Durán, JG Guilianny, AIP Marcano, M Boscán *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 2021•*dialnet.Unirioja.Es*, 26(Special Issue 6), 223–244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Erdoğan, C., Doğan, S., Çakmak, R., Kizilaslan, D., Hizarci, B., Karaaslan, P. & Öz, H. (2020). Assessment of job satisfaction, work-related strain, and perceived stress in nurses working in different departments in the same hospital: a survey study. *Ain-Shams Journal of Anesthesiology*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S42077-020-00084-9>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-álvarez, N. & Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better at work? The mediational role of work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/IJERPH15091909>
- Friederic, K., & Burke, B. (2018). La Revolución Ciudadana and social medicine: Undermining community in the state provision of health care in Ecuador. *Global Public Health*, 14, 884 - 898. <https://doi.org/10.1080/17441692.2018.1481219>.
- Garza, J. A. & Taliaferro, D. (2021). Job Satisfaction Among Home Healthcare Nurses. *Home Healthcare Now*, 39(1), 20–24. <https://doi.org/10.1097/NHH.0000000000000921>
- Godás Otero, A., Quiroga-Carrillo, A., Míguez-Salina, G. & Núñez-García, J. (2023). Motivation, social work and immigration: Job satisfaction according to a qualitative

- and quantitative evaluation. *International Social Work*, 66(2), 419–432.
<https://doi.org/10.1177/00208728211065709>
- Gómez, Y. & Cruzado, C. (2022). La felicidad en el trabajo y la satisfacción laboral en los pobladores de la ciudad de Trujillo 2021 [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102338>
- Gómez-García, R., Bayón-Calvo, S. & Lucas-García, J. (2021). The Relationship between Burnout and Job Satisfaction in a Sample of Spanish Social Workers. *British Journal of Social Work*, 51(8), 3115–3134. <https://doi.org/10.1093/BJSW/BCAA150>
- González, I. & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Dialnet.Unirioja.Es Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 276–296.
- Granda, M., & Jiménez, W. (2019). The evolution of socioeconomic health inequalities in Ecuador during a public health system reform (2006–2014). *International Journal for Equity in Health*, 18. <https://doi.org/10.1186/s12939-018-0905-y>.
- Gül, D., Akkaya, G. & Yildirim, A. (2023). The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review*, 70(3), 329–337. <https://doi.org/10.1111/INR.12796>
- Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López, Ecuador, 2021*.
- Haider, T., Efa, S., Hossain, M., Gulshan, S., Shampa, A., Mahdee, S., Reza, R., Al, M., & , F. (2023). Factors Influencing Job Satisfaction among Healthcare Providers in a Specialty Department: a cross-sectional study. . <https://doi.org/10.1101/2023.06.24.23291811>.

- Ismail, A., Muhamad, N. S., Tunca, M. Z., Nasution, Y. & Adhiatma, A. (2022). TWO-WAY COMMUNICATION IN PAY SYSTEM AND JOB SATISFACTION: MEDIATING EFFECT OF FAIRNESS PERCEPTIONS. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 57(1), 353–367. <https://doi.org/10.35741/ISSN.0258-2724.57.1.32>
- Kim, H. J. & Shin, S. H. (2020). [Development and Validation of the Nurse Needs Satisfaction Scale Based on Maslow's Hierarchy of Needs Theory]. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50 6(6), 848–862. <https://doi.org/10.4040/JKAN.20195>
- Lado, M., Otero, I. & Salgado, J. F. (2021). Cognitive reflection, life satisfaction, emotional balance and job performance. *Psicothema*, 33(1), 118–124. <https://doi.org/10.7334/PSICOTHEMA2020.261>
- Lamelas, V. (2020). Model of health and social inequalities in Ecuador: progress and challenges. A systematic review. *Journal of Public Health*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10389-019-01183-0>
- Lampert, M. (2019). *Sistemas de salud en el Ecuador*. Biblioteca del Congreso Nacional del Ecuador. https://www.bcn.gob.ec/sites/default/files/2019-10/BCN_Sistemas_de_salud_Ecuador_FINAL.pdf
- Landívar, R. E. C., Yáñez, J. M. T., Garzón, Y. G. & Arizala, J. F. C. (2025). Evaluation of job satisfaction in nursing staff of the Dr. Gustavo Domínguez General Hospital, Ecuador. *AG Salud*, 3, 104. <https://doi.org/10.62486/AGSALUD2025104>
- Lewis, D. (2021). *Nurse Retention in Workplace Adversity*. <https://doi.org/10.46409/SR.PUGT6955>

- Liu, C., Zhou, H., Jin, Y., Chuang, Y. C., Chien, C. W. & Tung, T. H. (2022). Application of a Hybrid Multi-Criterion Decision-Making Model for Evaluation and Improvement of Nurses' Job Satisfaction. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.896061/PDF>
- López, L., Pastor, M., Rubinat, E., Bellon, F., Blanco, J., Gea, M. & Briones, M. (2021). Burnout and job satisfaction among nurses of three Spanish regions. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2208–2215. <https://doi.org/10.1111/JONM.13376>
- Lu, H., Zhao, Y. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2019.01.011>
- Madrid, H. P., Barros, E. & Vasquez, C. A. (2020). The Emotion Regulation Roots of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.609933>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2013). Resolución sobre las condiciones de trabajo del personal de salud.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2016). Acuerdo Ministerial No. 3978.
- Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Registro Oficial No. 241.
- Murtagh, S., McCombe, G., Broughan, J., Carroll, Á., Casey, M., Harrold, Á., Dennehy, T., Fawsitt, R., & Cullen, W. (2021). Integrating Primary and Secondary Care to Enhance Chronic Disease Management: A Scoping Review. *International Journal of Integrated Care*, 21. <https://doi.org/10.5334/ijic.5508>.

- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos humanos. Registrocivil.Gob.Ec.
- Nawaz, A. S. & Sajid, M. (2023). Investigating the Impact of Over Qualification on Employee Performance, Satisfaction and Employee Relations. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 7(7), 100–104. <https://doi.org/10.59287/IJANSER.1342>
- Nelson, J. W. & Cavanagh, A. M. (2018). Development of an international tool to measure nurse job satisfaction by testing the Healthcare Environment Survey beyond Jamaica and the United States to Scotland: A cross sectional study utilizing exploratory factor analysis*. *International Journal of Healthcare Management*, 11(4), 314–318. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312803>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2006).C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Padilla, M., Troya, C., ... L. C.-P. F. & 2020, U. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1).
- Pageni, S. (2020). Job attitude and education attainment for professional identity. *International Journal on Integrated Education*, 3(11), 129–133. <https://doi.org/10.31149/IJIE.V3I11.856>
- Peláez-Fernández, M. A., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N. & Extremera, N. (2021). Managing Teachers' Job Attitudes: The Potential Benefits of Being a Happy and

- Emotional Intelligent Teacher. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.661151/PDF>.
- Pérez-Guerrero, E., Guillén-Medina, M., Márquez-Sandoval, F., Vera-Cruz, J., Gallegos-Arreola, M., Rico-Méndez, M., Aguilar-Velázquez, J., & Gutiérrez-Hurtado, I. (2024). Methodological and Statistical Considerations for Cross-Sectional, Case–Control, and Cohort Studies. *Journal of Clinical Medicine*, 13. <https://doi.org/10.3390/jcm13144005>.
- Pinto-Alvarez, M., Torres, I., & López-Cevallos, D. (2024). Protecting Distress Migrants' Right to Health in Ecuador. *Health and Human Rights*, 26, 121 - 132.
- Presidencia de la República del Ecuador. (1986). Decreto Ejecutivo No. 2393. Registro Oficial No. 731.
- Prihadini, D., Nurbaity, S., Rachmadi, H. & Krishantoro, K. (2021). The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 18, 367–377. <https://doi.org/10.47577/TSSJ.V18I1.3059>
- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W. & Nazzal, A. (2020). THE EFFECTS OF JOB SATISFACTION TO INTENTION TO LEAVE. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, 18(3), 401–411. <https://doi.org/10.21776/UB.JAM.2020.018.03.01>
- Romero-Alvarez, D., López-Cevallos, D., & Torres, I. (2023). Doctors for the people? The problematic distribution of rural service doctors in Ecuador. *Health Policy and Planning*, 38, 851 - 861. <https://doi.org/10.1093/heapol/czad040>.
- Ryan, J. C. (2023). Equity theory in action: how to attract locals into nursing jobs. *Management Decision*, 61(1), 1–7. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2021-1100>

- Sánchez, M. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedad e Estado*, 36(1), 109–131. <https://doi.org/10.1590/S0102-6992-202136010006>
- Scanlan, L., Devine, S., & Watkins, D. (2019). Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams. *Journal of Mental Health*, 30, 80 - 87. <https://doi.org/10.1080/09638237.2019.1644489>.
- Schneider, B. (1985). Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, 36(1), 573–611. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PS.36.020185.003041>
- Staempfli, S. & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 49. <https://doi.org/10.1016/J.IENJ.2019.100814>
- Suarez, S., & Arce, L. (2024). First Level of Health Care: The Autonomous Role of Nurses. *Salud, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023891>
- Tavoletti, E., Cohen, E. D., Dong, L. & Taras, V. (2024). Revisiting equity theory in the global virtual teams. *Management Research Review*, 47(5), 840–858. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2023-0334>
- To, W. M. & Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, 60(9), 2433–2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C. & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2017.00680>

- White, E. M., Aiken, L. H., Sloane, D. M. & McHugh, M. D. (2020). Nursing home work environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction. *Geriatric Nursing*, 41(2), 158–164. <https://doi.org/10.1016/J.GERINURSE.2019.08.007>
- Wu, S., Lei, Z., Liu, T., Chen, L., & Qin, Y. (2025). The analysis of factors influencing patient choice of healthcare providers between tertiary hospitals and community clinics. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1510311>.
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A. & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 963–979. <https://doi.org/10.1111/JAN.14293>
- Zangaro, G. A. & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30 4(4), 445–458. <https://doi.org/10.1002/NUR.20202>
- Zong, S., Han, Y. & Li, M. (2022). Not My Job, I Do Not Want to Do It: The Effect of Illegitimate Tasks on Work Disengagement. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.719856/PDF>