

Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática

Job satisfaction of nursing professionals in the hospital context: a systematic review

Satisfação profissional de profissionais de enfermagem no contexto hospitalar: uma revisão

Lisbeth Perca Palacios¹

<https://orcid.org/0000-0002-4232-2839>

Resumen

Objetivo: Analizar la evidencia científica sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario. **Metodología:** Revisión sistemática de artículos publicados del 2013 al 2023 en las bases PubMed, Scopus, Web of Science, SciELO, ScienceDirect y Embase. Para la estrategia de búsqueda, se utilizó el acrónimo PICO y el diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). **Resultados:** Se obtuvieron 2429 artículos y, tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, fueron revisados 82 artículos, de los cuales 20 fueron útiles para la revisión. **Conclusiones:** Es importante tener en cuenta los diversos factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería y crear estrategias que aumenten la calidad de vida del enfermero; lo que creará una reacción en cadena al aumentar la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la eficiencia y eficacia de los sistemas de salud y que, a su vez, se reflejará en la calidad de los cuidados prestados..

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermería, equipo de enfermería, hospital, cuidados hospitalarios, hospitalización

Abstract

Objective: To analyze the scientific evidence on the job satisfaction of nursing professionals in the hospital context. **Methodology:** Systematic review of articles published from 2013 to 2023 in the PubMed, Scopus, Web of Science, SciELO, ScienceDirect and Embase databases. For the search strategy, the acronym PICO and the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) flowchart were used. **Results:** 2429 articles were obtained and, after applying the inclusion and exclusion criteria, 82 articles were reviewed, of which 20 were useful for the review. **Conclusions:** It is important to take into account the various factors that influence the job satisfaction of the nursing professional and create strategies that increase the nurse's quality of life; which will create a chain reaction by increasing job satisfaction, organizational commitment, efficiency and effectiveness of health systems and which will be reflected in the quality of the care provided.

Keywords: job satisfaction, nursing, nursing staff, hospital, hospital care, hospitalization

¹Centro de Hemodiálisis Inversiones Médicas Victoria SAC. Lima, Perú

Resumo

Objetivo: Analisar a evidência científica sobre a satisfação profissional dos profissionais de enfermagem em contexto hospitalar. **Metodologia:** Revisão sistemática de artigos publicados de 2013 a 2023 nas bases de dados PubMed, Scopus, Web of Science, SciELO, ScienceDirect e Embase. Para a estratégia de busca, utilizou-se a sigla PICO e o fluxograma Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). **Resultados:** Foram obtidos 2429 artigos e, após aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, foram revisados 82 artigos, dos quais 20 foram úteis para a revisão. **Conclusões:** É importante ter em conta os vários fatores que influenciam a satisfação profissional do profissional de enfermagem e criar estratégias que aumentem a qualidade de vida do enfermeiro; o que criará uma reação em cadeia, aumentando a satisfação no trabalho, o compromisso organizacional, a eficiência e a eficácia dos sistemas de saúde e que, por sua vez, se refletirá na qualidade dos cuidados prestados.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, enfermagem, equipe de enfermagem, hospital, assistência hospitalar, hospitalização

Introducción

La satisfacción laboral (SL) es un tema de gran relevancia y un gran desafío para las organizaciones modernas. Esto lo convierte en un indicador clave para promover la calidad de la atención, ya que los empleados expresan sus emociones hacia el exterior en dependencia de la situación y condición en las que labore.¹ Según Sonia Palma Carrillo, la satisfacción laboral es «la predisposición hacia el trabajo, basada en creencias y valores generados por su experiencia ocupacional».² Entonces, la SL hace referencia a la percepción del trabajador relacionado con la gran variedad de factores condicionados por la subjetividad individual de cada sujeto, sus experiencias, expectativas previas, factores psicosociales, contexto social y el proceso de interrelación entre el prestador y el receptor de servicios.³ Por lo tanto, la base para lograr la competitividad de una organización es contar con el personal idóneo y motivado.⁴

En el campo de la salud, los profesionales de enfermería representan el 70 % del grupo ocupacional más grande de la fuerza de trabajo del cuidado.⁵ Profesionales que a diario se enfrentan a una serie de desafíos en su entorno laboral que pueden impactar significativamente en su SL. Por ello, es vital hablar sobre la satisfacción del profesional de enfermería, ya que en el desempeño de sus funciones se verá reflejado no solo el cuidado hacia el paciente, sino la eficacia, la eficiencia y la calidad de los sistemas de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 67% de los estados miembros refieren preocupación por las recargas de trabajo, la insuficiencia de recursos, el agotamiento y el estrés, factores que promueven la insatisfacción y el posterior abandono de las enfermeras en su puesto de trabajo.⁶ En el Perú, se realizaron varios estudios, uno de ellos en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, donde se dio a conocer la percepción que tienen las enfermeras acerca de su valoración y condiciones laborales, donde refirieron que «el aumento de la SL optimiza la relación con el paciente, y con ellos se incrementa la calidad de los cuidados prestados, además que la satisfacción laboral influye en la actitud del trabajador y en su desenvolvimiento».⁷

Por lo tanto, si no hay un adecuado conocimiento y manejo de estos factores, pueden generar un alto índice de insatisfacción; lo que llega a afectar no solo al profesional de enfermería a nivel laboral, que se evidencia en la productividad, las constantes rotaciones, el abandono y ausentismo laboral y la calidad de la atención, que a la vez se refleja en la satisfacción de los usuarios externos, sino que también se ve reflejado en los efectos negativos sobre su propia salud, que se evidencian en depresión, agotamiento, estrés y problemas de sueño.⁸

El objetivo de esta revisión es analizar la evidencia científica sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario.

Metodología

Se realizó una revisión sistemática entre septiembre y octubre de 2023, en Lima, Perú, con la secuencia de pasos: identificación de la pregunta guía, búsqueda y selección de datos, elegibilidad con base en criterios de inclusión y exclusión que fueron los artículos seleccionados para el desarrollo de la revisión. La pregunta guía se elaboró con base en el acrónimo PICO (problema, intervención, comparación, resultados), P (enfermería, personal de enfermería), I (satisfacción en el trabajo), CO (hospital, atención hospitalaria). La investigación se sustenta en la siguiente pregunta: ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en el ambiente hospitalario? Para la selección de artículos, se realizó la búsqueda con base en los Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS) en español y MeSH (Medical Subject Headings) en inglés. La estrategia de búsqueda (cuadro 1) se realizó en las siguientes bases de datos consideradas para fines de investigación: Pubmed/Medline, Embase, Scopus, ScienceDirect, Web of Science y SciELO.

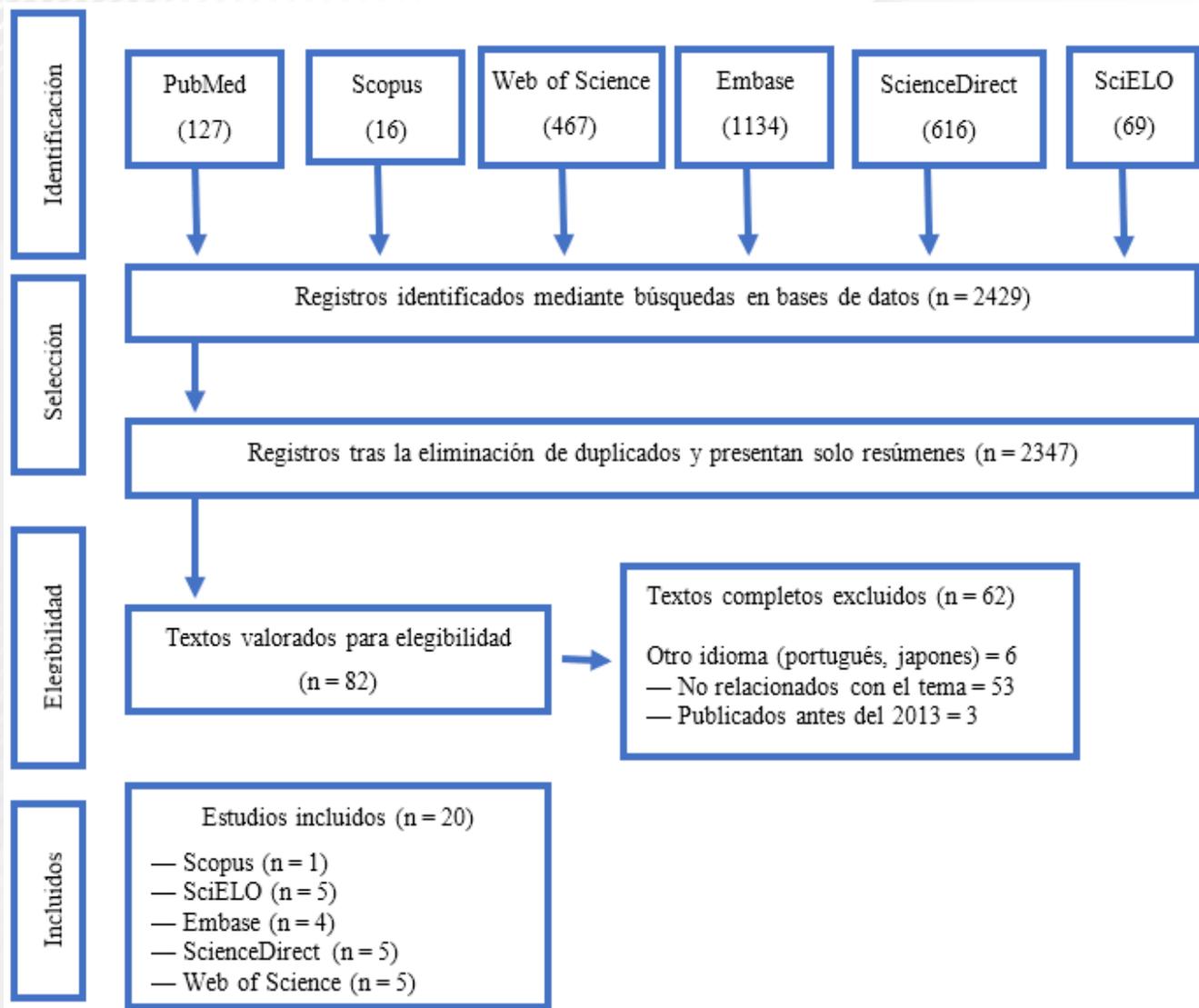
Cuadro 1
Estrategia de búsqueda según base de datos

Base de datos	Descriptores	Estrategias de búsqueda
ScienceDirect	Job satisfaction Nursing staff Hospitalization	((Job satisfaction) AND (Nursing staff)) AND (Hospitalization)
SciELO	Job satisfaction Nursing Hospital care	(Job satisfaction) AND (Nursing) AND (Hospital care)
Web of Science	Job satisfaction Nursing staff Hospital care	((Job satisfaction) AND (Nursing staff)) AND (Hospital care)
Embase	Job satisfaction Nursing staff, Hospital Hospital care, Hospitalization	(Job satisfaction) AND (Nursing staff, Hospital) AND (Hospital care or Hospitalization)
Scopus	Job satisfaction Nursing staff Hospital care	(Job satisfaction) AND (Nursing staff) AND (Hospital care)
PubMed	Job satisfaction Nursing staff Hospitalization	((Job satisfaction) AND (Nursing staff)) AND (Hospitalization)

Según los criterios de inclusión, solo se incluyeron artículos originales en inglés y español, presentes en las bases de datos declaradas con anterioridad en la estrategia de búsqueda, de acceso libre y contenido gratuito durante los últimos 10 años (de 2013 a 2023). Se excluyeron notas editoriales, resúmenes, casos clínicos, literatura gris, disertaciones, revisiones sistemáticas e investigaciones que no guardaban relación con el objetivo propuesto y aquellas que no cumplieron con los criterios de inclusión mencionados.

Inicialmente, se hallaron 2429 artículos. Se eliminaron los que estaban duplicados, luego de una evaluación crítica de todos los estudios a través del análisis de su contenido y por efecto de cumplimiento de los criterios expuestos, fueron seleccionados solo 20 para ser discutidos. Se utilizó el diagrama de flujo Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) como se muestra en la figura 1.

Figura 1
Diagrama de flujo para la revisión sistemática, de acuerdo con PRISMA



Resultados

Cuadro 2
Matriz para el análisis de los resultados

Autor/Año/País/Base de datos	Propósito	Resultados	Conclusiones
Soto Fuentes <i>et al.</i> 2017 / Chile Scopus	Establecer la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la satisfacción laboral.	Contribuyen a elevar la satisfacción: «la satisfacción con el trabajo», «distensión» y «relación interpersonal con los jefes» (entre 2,3 y 3,5 de un total de 5 puntos).	Las dimensiones de satisfacción laboral global presentaron una correlación positiva baja con calidad de atención.

Boamah S. <i>et al.</i> 2017 / Canadá ScienceDirect	Investigar el efecto del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral y los efectos adversos.	Existe moderada satisfacción laboral (55%), el liderazgo transformacional tiene un efecto directo positivo, disminuyendo la aparición de eventos adversos.	El liderazgo transformacional aumenta la satisfacción y retención de las enfermeras.
Heidari S. <i>et al.</i> 2022 / Irán ScienceDirect	Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el agotamiento en enfermeras que trabajan en salas de COVID-19.	Existe un nivel bajo de satisfacción laboral (75,7%), seguida de un nivel de satisfacción laboral moderado (12,7%) y un nivel de satisfacción laboral alto (11,6%).	Existe baja satisfacción laboral y alto agotamiento en las enfermeras gracias al impacto de la pandemia de COVID-19. La mejora de la satisfacción laboral aumenta la eficiencia del sistema de salud.
Andruszkiewicz A. <i>et al.</i> 2023 / Polonia ScienceDirect	Evaluar la intensidad de la ansiedad y predictores de satisfacción laboral de enfermeras durante la pandemia de COVID-19.	El estado de salud actual y el estrés (M = 7,1) en el trabajo resultaron ser predictores significativos de la satisfacción laboral (M = 19,9).	Las enfermeras experimentaron una satisfacción laboral media durante la pandemia.
Karanikola M. Y Zartaloudi A. 2015 / Grecia ScienceDirect	Explorar la satisfacción con los salarios y las asociaciones con los síntomas depresivos y la satisfacción profesional total.	Los encuestados que trabajaban en turnos de mañana informaron un mayor grado de satisfacción con los salarios (P = 0,05) en comparación con aquellos que trabajaban en turnos de 24 horas.	Existe una satisfacción muy baja con los salarios.
Zaghini F. <i>et al.</i> 2015 / Italia ScienceDirect	Efectos del estrés relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral en la calidad de vida laboral de las enfermeras.	La satisfacción laboral era menor para aquellas enfermeras que habían pasado más tiempo en su organización (P = -0,03) y para aquellas que habían estado ausentes con mayor frecuencia (P = -0,02).	El estrés relacionado con el trabajo está mediado por la satisfacción laboral. Se encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral.
Sillero A. y Zabalegui A. 2020 / España SciELO	Investigar cómo el entorno de trabajo perioperatorio afecta la satisfacción laboral	El 74,3 % de las enfermeras estaban algo insatisfechas con su trabajo actual en el hospital y el 20 % de ellas tenía la intención de abandonar el centro.	La habilidad, el liderazgo y el apoyo de los responsables y la idoneidad del personal y los recursos fueron calificadas desfavorables, mientras que las participaciones de las enfermeras en asuntos del hospital se calificaron como menos favorables.

Pirino M., Lopes C. y Polidoro A. 2023 / Brasil SciELO	Evaluar la satisfacción laboral de profesionales de enfermería actuantes en atención y gestión durante la pandemia de COVID-19.	La insatisfacción profesional se evidenció respecto a la remuneración ($p = 0,003$), beneficios, promoción y condiciones operativas (p -valor < $0,001$) y la satisfacción profesional fue evidenciada en los dominios, compañeros de trabajo y supervisión.	Se evidenció una ambivalencia de los trabajadores de enfermería respecto de su satisfacción con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.
Muñoz D., Vásquez P., <i>et al.</i> 2022 / México SciELO	Correlacionar el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional.	El 51,28 % del personal suplente de enfermería se encuentra muy satisfecho.	Mientras mayor sea la remuneración, aumenta el nivel de satisfacción laboral.
Cifuentes J., Manrique F. 2014 / Colombia SciELO	Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.	Las enfermeras presentaron mayor satisfacción en relación con el estatus (de: 0,73) y la promoción profesional (de: 0,60). Se halló menor satisfacción en la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional, monotonía laboral, presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo.	Se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo.
Rocha I., Barroso C. y Carvalho A. 2021 / Portugal SciELO	Caracterizar la satisfacción laboral y la competencia emocional de las enfermeras.	Las enfermeras muestran una satisfacción moderada en cuanto a la jerarquía ($M = 3,35$; $DE = 1,02$) y la calidad de lugar de trabajo, mientras que las relaciones profesionales obtienen un resultado más bajo ($M = 2,61$; $DE = 0,75$).	Las enfermeras están moderadamente satisfechas profesionalmente.
Ribeiro <i>et al.</i> 2022 / Portugal Web of Science	Analizar el impacto de la COVID-19 en los entornos de práctica y la satisfacción laboral de las enfermeras.	Existe poca satisfacción con el reconocimiento y remuneración; moderada satisfacción con los supervisores y la dotación de personal, y adecuada satisfacción con la organización, recursos, compañeros de trabajo y reconocimiento por parte de los pacientes y sus familiares.	Un ambiente de práctica profesional favorable a la calidad de la atención se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras.

Wachholz A., Lima G. y Da silva A. 2019 / Brasil Web of Science	Verificar las relaciones entre sufrimiento moral y satisfacción profesional en el trabajo del enfermero.	La satisfacción profesional de los enfermeros fue de 10,81; lo que se entiende como bajo, considerando el rango de puntuación del instrumento.	Se observó un bajo índice de satisfacción profesional y niveles moderados de intensidad y frecuencia del sufrimiento moral.
Zhang M., Yu H., Wang N., <i>et al.</i> 2022 / China Web of Science	Comparar el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso laboral entre enfermeras especialistas y generales.	La puntuación de satisfacción laboral de las enfermeras especialistas fue significativamente mayor que la de las enfermeras generales.	La satisfacción laboral medió parcialmente la relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral.
Gil <i>et al.</i> 2022 / España Web of Science	Relacionar las cargas de trabajo de enfermería con la satisfacción laboral profesional.	Hubo mayor nivel de satisfacción en la variable relación con el jefe inmediato y compañeros de trabajo, y menor satisfacción en cuanto a la relación con la alta dirección y sistema organizacional de la unidad.	Existe una estrecha relación entre carga de trabajo y satisfacción laboral, mostrando más insatisfacción en aspectos organizacionales y reconocimiento profesional.
Al Sabei <i>et al.</i> 2019 / Oman Web of Science	Examinar el posible papel moderador de la satisfacción laboral en la relación entre el entorno laboral y la enfermería.	Una mayor participación en los asuntos hospitalarios se asoció con una reducción en la intención de rotación solo cuando la satisfacción laboral era alta.	La satisfacción laboral modera la relación entre el ambiente laboral y la intención de rotación.
Smith S., Lapkin S. y Halcomb E. 2022 / Australia Embbase	Explorar las relaciones entre la satisfacción laboral y comunitaria, el entorno de práctica, el agotamiento y la intención de abandonar el trabajo de las enfermeras.	La satisfacción laboral general fue positiva y la mayoría de las enfermeras estaban moderadamente satisfechas (38,1%) o muy satisfechas (27,9%) con su trabajo actual.	Las enfermeras tienen altos niveles de satisfacción laboral, donde el agotamiento emocional y la capacidad de las enfermeras gestoras, liderazgo y apoyo eran los predictores más importantes de la satisfacción laboral.
Vermeir P., Downs C. y Vogelaers D. 2017 / Bélgica Embbase	Explorar las relaciones entre la comunicación y la satisfacción laboral, la intención de abandonar el trabajo y el agotamiento en enfermeras.	Existe asociación entre la insatisfacción laboral y los años de experiencia, ya que las enfermeras insatisfechas informaron significativamente más años de experiencia.	Se demostró altos niveles de comunicación y satisfacción laboral.

Ioannou P., Katsikavali V., <i>et al.</i> 2015 / Grecia Embase	Investigar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras y determinar los factores que lo afectan.	Las enfermeras están descontentas con la carga de trabajo, la educación que reciben, el salario y las perspectivas de su profesión. Estaban satisfechas con su trabajo a nivel personal y con el apoyo que recibieron de su entorno laboral.	Las enfermeras griegas no están satisfechas con su trabajo.
Payne A., Koen L., Niehaus D., <i>et al.</i> 2015 / Sudáfrica Embase	Evaluar la relación entre burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería.	Las enfermeras psiquiátricas están satisfechas en general.	A pesar de los altos niveles de agotamiento, el personal todavía estaba «satisfecho» con su trabajo.

Conclusión

Al realizar el análisis y la organización de los artículos emergieron las siguientes temáticas:

La satisfacción laboral

Tras analizar los artículos se evidencia una satisfacción laboral media con tendencia alta.^{9,10,12,16,17,19,20,22-26,28} Con un predominio de las enfermeras del sexo femenino y la edad que oscila de los 35 a 40 años.^{12-15,19-24,26-28} Por lo que una satisfacción laboral media puede tener varias consecuencias que afectan la salud del individuo, el entorno de trabajo, la calidad de la atención y la eficiencia y eficacia de los servicios de salud.

Factores que promueven la satisfacción laboral del profesional de enfermería

Algunos autores hacen referencia que entre los factores o predictores que incrementan la satisfacción laboral se encuentran la autonomía en el trabajo, el cual permite a las enfermeras ejercer su juicio crítico y tomar decisiones, lo que a su vez mejora su autoestima y compromiso.^{9,10,12,16,17,19-26,28} Cuando tienen la libertad de adaptar la atención a las necesidades de los pacientes y contribuir a la mejora continua de su organización, experimentan un mayor sentido de propósito, compromiso y logro en su trabajo.^{15,24}

La promoción profesional y la capacitación constante, los lugares de trabajo que ofrecen oportunidades de crecimiento profesional, como programas de capacitación y desarrollo, hacen que las enfermeras se sientan valoradas al tener la posibilidad de avanzar en sus carreras.^{16,18,27}

Otro factor importante es la organización, dotación de personal y el adecuado abastecimiento de recursos, el cual permite a las enfermeras desempeñar sus funciones de manera efectiva al disponer de recursos necesarios, distribuir tareas y responsabilidades de manera ordenada.²⁰

Es importante mantener el compañerismo y las relaciones interpersonales positivas tanto con los compañeros como con los jefes, un ambiente donde prevalece el respeto, la comunicación efectiva y la colaboración entre colegas, mejora la satisfacción laboral y, por ende, la calidad del lugar de trabajo.^{9,16,19,20,23,27}

El enfermero gestor debe ejercer el liderazgo transformacional, ya que tiene un efecto directo positivo, disminuyendo la aparición de eventos adversos mediante la habilidad, liderazgo y apoyo constante.^{10,15,25} Además, la supervisión efectiva proporciona orientación y apoyo a las enfermeras al ser evaluadas de manera justa y recibir una retroalimentación constructiva.^{16,20}

El reconocimiento por parte de los pacientes y familiares proporciona en la enfermera un sentido de logro, motivación y conexión emocional con esta población al sentirse apreciadas y valoradas por quienes atienden, su compromiso y bienestar en el trabajo suelen aumentar.²⁰

Efectos positivos de la satisfacción laboral

La mejora de la satisfacción laboral aumenta la eficiencia del sistema de salud y el compromiso organizacional; asimismo, potenciará su capacidad para garantizar continuamente la calidad de los cuidados prestados, también mejora la calidad de vida relacionada con la salud del enfermero.^{11, 17, 20, 24} Por lo tanto, la alta satisfacción laboral generará un impacto significativo tanto en las enfermeras como en los pacientes.

Factores que promueven la insatisfacción laboral del profesional de enfermería

Algunos autores hacen referencia que entre los factores o predictores que incrementan la insatisfacción laboral se encuentran:^{12-20, 23, 26, 27}

El estado de salud, puesto que un mal estado de salud puede generar reducción de la productividad al presentarse dificultades para cumplir con las responsabilidades laborales; asimismo, aumentará el estrés, el agotamiento y el ausentismo.¹²

En cuanto a los años de trabajo, la enfermera entre más años lleva trabajando, mayor es la insatisfacción. Datos que se asemejan en cuanto a la permanencia laboral, donde la satisfacción es menor para aquellas enfermeras que pasan más tiempo en su organización.^{14, 17, 26} Dichos factores pueden estar influenciados a su vez por la monotonía laboral, dado que se percibe una sensación de rutina debido a la falta de desafíos y novedad en sus tareas.¹⁸

Las malas relaciones interpersonales con sus compañeros, ya que los conflictos o tensiones, pueden crear un ambiente de trabajo estresante y poco amigable. Asimismo, la competencia profesional puede obstaculizar la colaboración y el apoyo mutuo.^{18, 19, 23}

Las enfermeras a menudo enfrentan una alta presión y una carga de trabajo intensa, con turnos largos y una gran cantidad de tareas que deben completar, los cuales pueden resultar en niveles elevados de estrés y agotamiento tanto físico como mental, más aún si existe la falta de reconocimiento de la organización, ya que puede llevar a sentimientos de infravaloración y falta de motivación.^{18, 20, 23, 27}

La falta de oportunidad de desarrollo profesional, el cual se encuentra vinculado a la falta de capacitación, crecimiento y avance en la carrera, el cual lleva a experimentar un sentimiento de estancamiento al percibir que su desarrollo profesional está limitado.¹⁵

Las políticas laborales y las condiciones operativas, ya que estas desempeñan un papel fundamental en la insatisfacción laboral de las enfermeras al influir en su carga de trabajo, desarrollo profesional, reconocimiento, equilibrio entre vida laboral y personal y, finalmente, la remuneración, puesto que las enfermeras enfrentan salarios que no reflejan adecuadamente la importancia de su trabajo ni el nivel de responsabilidad que tienen en la atención al paciente; por ello, se sientan subvaloradas y con dificultades para cubrir sus necesidades económicas básicas.^{13, 15, 16, 19, 20, 27}

Efectos negativos de la insatisfacción laboral

La insatisfacción se ve reflejado en el alto índice de agotamiento y estrés de las enfermeras, lo que genera ausentismo, rotación y abandono de su centro de labores.^{11, 12, 14, 15, 18, 25, 28}

Estrategias de mejora de la satisfacción

Las organizaciones de salud deben generar estrategias que promuevan la permanencia de los profesionales de enfermería, realizar inversiones en planes de carrera y ambiente de trabajo a fin de mejorar las condiciones que permitan realizar un buen trabajo, donde el enfermero pueda actuar con seguridad y dignidad en la atención a los pacientes.^{15,16,18,20,24} Se recomienda también el uso de incentivos y medidas para aumentar la satisfacción de quienes trabajan en turnos de 24 horas.¹³ A su vez, brindar un pago justo de acuerdo con el grado de responsabilidad de las tareas desempeñadas y una adecuada distribución del trabajo.¹⁷

Se debe brindar comodidad en el trabajo, apoyando las oportunidades de desarrollo profesional, compartiendo objetivos organizacionales y brindando capacitación en habilidades, mejorando la identidad profesional y los valores para guiar su trayectoria profesional.²²

Se deben implementar medidas preventivas o de apoyo para reducir la prevalencia del burnout en el profesional de enfermería, donde se utilice la escucha activa para realizar un correcto diagnóstico y poder establecer estrategias, donde los profesionales compartan sus experiencias, escuchando las ansiedades de las enfermeras y ofrecer un apoyo enfático, se apoyará el bienestar mental de las enfermeras y su satisfacción laboral; creando entornos de trabajo positivos basados en los valores magnéticos, contribuyendo a una fuerza laboral más sana y satisfecha.^{12,14,15,27,28}

Conclusiones

Esta revisión proporciona una nueva perspectiva para abordar la satisfacción laboral de las enfermeras, teniendo en cuenta todos los factores que influyen en ella. Mediante el análisis de los artículos se evidenció una satisfacción laboral media con tendencia alta, los cuales estuvieron influenciados por factores que se convirtieron en predictores de la satisfacción laboral; entre ellos, se encuentran la autonomía en el trabajo, la promoción profesional, la capacitación constante, la organización, la dotación de personal, el adecuado abastecimiento de recursos, las relaciones interpersonales positivas, el liderazgo transformacional, la adecuada supervisión y el reconocimiento por parte de los pacientes y familiares. Los cuales contribuyen a una comprensión más integral de este fenómeno complejo y ayudan al desarrollo de estrategias efectivas que promuevan la permanencia, mejore las condiciones de trabajo, brinde oportunidades de desarrollo profesional, aplique medidas preventivas de apoyo para reducir la prevalencia del burnout, brinde un pago justo y use de incentivos para aumentar la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Finalmente, la aplicación de estas estrategias aumentará la eficiencia del sistema de salud, la calidad de vida del enfermero y el compromiso organizacional; asimismo, potenciará la capacidad para garantizar continuamente la calidad de los cuidados prestados.

Conflicto de intereses

La autora declara que no existe conflicto de intereses.

Referencias

1. Venegas B. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel [Internet]. Revista Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, abril-junio de 2022; 3(3).
2. Cangahuala Ortiz FE. Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una entidad pública de Lima, 2020. Universidad Ricardo Palma, 2021 [citado el 7 de julio de 2023]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4460/M-COMP-To30_40195993_M%20%20%20CANGAHUALA%20ORTIZ%20FLOR%20ELENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Flores-Alpizar CA, Ponce-Moreno R, Ruíz-Jalomo MR, Corral-Quiroz RJ. Factores relacionados con la calidad de atención de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2015; 23(3):143-8. [citado el 7 de julio de 2023]. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printerFriendly/56/101

4. Trujillo MGS, Vargas MDLEG. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Sci Tech.* 2017; 22(2):161-6
5. Febré N, Mondaca-Gómez K, Méndez-Celis P, Badilla-Morales V, Soto-Parada P, Ivanovic P, Reynaldos K, Canales M. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 2018; 29(3):278-287. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.04.008>.
6. Zegarra M, Arias Y, Nuñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género. *Colegio de Enfermeros del Perú*. 2021; [citado el 16 de junio de 2023]. https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
7. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 19 de junio de 2019 [citado el 7 de julio de 2023]; <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
8. Celis VC, Tlachino MJGT, Solorza IÁ, García AEV, Altamirano BD. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investig E Innov Rev Científica Enferm*. 22 de agosto de 2022; 2(2):21-9.
9. Soto Fuentes PE, Barrios Araya S, Molina Muñoz Y. Burnout syndrome and labor satisfaction as predictors of quality of the hospital nursing attention. *Cienc Enferm*. 2017; 23(3):99-111.
10. Boamah SA, Spence Laschinger HK, Wong C, Clarke S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*. 1 de marzo de 2018; 66(2):180-9.
11. Heidari S, Parizad N, Goli R, Mam-Qaderi M, Hassanpour A. Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*. 1 de octubre de 2022; 82:104591.
12. Andruszkiewicz A, Kruczek A, Betke K, Adamczyk K. Work anxiety factors, coronavirus anxiety and job satisfaction of Polish nurses facing COVID-19 pandemic outbreak. *Applied Nursing Research*. 1 de octubre de 2023; 73:151721.
13. Karanikola MNK, Zartaloudi A. Depressive symptoms and professional satisfaction in Greek nursing personnel in the realm of European financial crisis. *Applied Nursing Research*. 1 de octubre de 2022; 67:151486.
14. Zaghini F, Biagioli V, Fiorini J, Piredda M, Moons P, Sili A. Work-related stress, job satisfaction, and quality of work life among cardiovascular nurses in Italy: Structural equation modeling. *Applied Nursing Research*. 1 de agosto de 2023; 72:151703.
15. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]*. 2020; 28. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692020000100322&lang=en
16. Pirino MVB, Nascimento Sobrinho CL, Dini AP. Satisfacción profesional en enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]*. diciembre de 2023; 31. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692023000100333&lang=en
17. Muñoz-Palomar DM, Vázquez-de la Cruz PJ, Roque-Martínez KPP, Aguilar-Ramírez MG, Cajero-Dimas A, Delgado-Pardo JG, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. 2022; 16(2). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lang=en
18. Cifuentes Rodríguez JE, Manrique Abril FG. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería*. julio de 2014; 32(2):217-27.
19. Rocha I, Pinto CB, Carvalho AL. Job satisfaction and emotional competence of nurses at inpatient hospital services. *Millenium - Journal of Education, Technologies, and Health*. 30 de octubre de 2021; (16):103-10.
20. Ribeiro O, Coimbra V, Pereira S, Faria A, Teles P, da Rocha C. Impact of COVID-19 on the Environments of Professional Nursing Practice and Nurses' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; diciembre de 2022; 19(24).
21. Wachholz A, Dalmolin G, da Silva A, Andolhe R, Barlem E, Cogo S. Moral distress and work satisfaction: what is their relation in nursing work? *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2019; 53.
22. Zhang M, Chen H, Wang N, Li Y, Li X, Liu Y. The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak: A comparative study between nurse specialists and general nurses. *Frontiers in Psychiatry*. 12 de enero de 2023; 13.

23. Gil M, Hernandez J, Ibanez-Lopez F, Llor A, Valcarcel M, Mikla M, et al. Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health*; septiembre de 2022; 19(18).
24. Al Sabei S, Labrague L, Miner Ross A, Karkada S, Albashayreh A, Al Masroori F, et al. Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*; enero de 2020; 52(1):95-104.
25. Smith S, Lapkin S, Halcomb E, Sim J. Job satisfaction among small rural hospital nurses: A cross-sectional study. *J Nurs Scholarsh.* 2023; 55(1):378-87.
26. Vermeir P, Downs C, Degroote S, Vandijck D, Tobback E, Delesie L, et al. Intraorganizational Communication and Job Satisfaction Among Flemish Hospital Nurses: An Exploratory Multicenter Study. *Workplace Health Saf.* 2018; 66(1):16-23.
27. Ioannou P, Katsikavali V, Galanis P, Velonakis E, Papadatou D, Sourtzi P. Impact of job satisfaction on Greek nurses' health-related quality of life. *Saf Health Work.* 2015; 6(4):324-8.
28. Payne A, Koen L, Niehaus DJH, Smit IM. Burnout and job satisfaction of nursing staff in a South African acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry.* 2020; 26(1):1-6.

Correspondencia

lisbeth.perca@unmsm.edu.pe

Fecha de recepción: 15/11/2023

Fecha de aceptación: 24/11/2023