



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Enfermería

División de Estudios de Posgrado

Maestría en Enfermería



**Estímulos Relacionados a Satisfacción Laboral de Enfermería en
un Hospital de Segundo Nivel de Atención**

**Tesis para obtener el grado de Maestro en Enfermería con
Terminal en Gestión Dirección y Liderazgo en Enfermería**

Presenta

L.E Javier Sánchez González

Directora

ME. Ruth Esperanza Pérez Guerrero

Codirectora

Dra. Josefina Valenzuela Gandarilla

Morelia, Michoacán

Octubre 2023



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Enfermería

División de Estudios de Posgrado

Maestría en Enfermería



**Estímulos Relacionados a Satisfacción Laboral de Enfermería en
un Hospital de Segundo Nivel de Atención**

Tesis

**Para obtener el grado de Maestro en Enfermería con Terminal en
Gestión Dirección y Liderazgo en Enfermería**

Presenta

L.E Javier Sánchez González

Directora

ME. Ruth Esperanza Pérez Guerrero

Codirectora

Dra. Josefina Valenzuela Gandarilla

Morelia, Michoacán

Octubre 2023

I. Directorio

ME. Renato Hernández Campos
Director

Secretaria Académica

Secretaria Administrativa

II. Mesa sinodal

Dra. Ma. de Jesús Ruiz Recéndiz
Presidenta

ME. Ruth Esperanza Pérez Guerrero
Vocal

Dra. Josefina Valenzuela Gandarilla
Vocal

Dra. Ma. Lilia Alicia Alcántar Zavala
Vocal

Dra. María Teresa Silvia Tinoco Zamudio
Vocal

III. Acta de revisión

La **ME. Ruth Esperanza Pérez Guerrero**, Profesora e Investigadora de tiempo completo adscrita a la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Certifica

Que ha dirigido el trabajo de tesis titulado “**Estímulos relacionados a satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención**” elaborado por la LE. Javier Sánchez González, mismo que presenta para la obtención de grado de **Maestro en Enfermería con Terminal en Gestión Dirección y Liderazgo en Enfermería** en la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Dra. Ma. de Jesús Ruiz

Recéndiz

Profesora e Investigadora

Tiempo Completo

ME. Ruth Esperanza Pérez

Guerrero

Profesora e Investigadora

Tiempo Completo

Dra. Josefina Valenzuela

Gandarilla

Profesora e Investigadora

Tiempo Completo

Dra. Ma. Lilia Alicia

Alcántar Zavala

Profesora e Investigadora

Tiempo Completo

Dra. María Teresa Silvia

Tinoco Zamudio

Profesora e Investigadora

Tiempo Completo

IV. Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado, a tres personas muy especiales e importantes en mi vida, Raquel, Josué y Grisel, que a pesar de todo fueron un gran motor para lograr terminar este proyecto.

A todos mis compañeros de la Maestría que se convirtieron en mis amigos y que siempre me brindaron su apoyo y consejos.

Y a mi persona que aprendió mucho en todo este trayecto de trabajo, que a pesar de todas las adversidades nunca dije no puedo. Espero y deseo que todo lo que reciba y este por venir sea de lo mejor.

V. Agradecimientos

Agradezco a todas mis maestras que ayudaron y pusieron todo su empeño para que mi conocimiento creciera en especial a la maestra Ruth Esperanza Pérez Guerrero, siendo un ser humano que hace frente a las adversidades de la vida, las supera, las convierte en fuerza y fortaleza, gracias por tu sabiduría, tu tiempo y cariño.

Gracias al personal de enfermería del Hospital General San Felipe del Progreso por su participación, por su tiempo y apoyo y a las autoridades competentes.

VI. Resumen

Introducción. La satisfacción laboral va a determinar el adecuado desempeño de las personas en su trabajo; los estímulos provocan una respuesta positiva o negativa en el ser humano, los cuales pueden ser que estén asociados. **Objetivo.** Analizar la relación de los estímulos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención del Estado de México. **Metodología.** Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Muestreo probabilístico, aleatorio simple. Muestra conformada por 123 participantes que cumplieron los criterios de selección de un hospital de segundo nivel en el Estado de México. Se utilizaron dos instrumentos: Estímulos ($\alpha= 0.940$), a estímulos mayores, mayor nivel de estrés. Satisfacción laboral ($\alpha= 0.722$), a mayor puntuación mayor satisfacción laboral. Los instrumentos de recolección de datos fueron auto aplicados. Se consideraron aspectos éticos y legales en investigación en humanos vigentes en México. Análisis estadístico a través del software SPSS versión 25. **Resultados.** 82% de participantes eran mujeres; de acuerdo al tipo de plaza 56% cuentan con contrato y 73% eran licenciados en enfermería. El 50% presentó estímulos estresantes bajos; 90% con satisfacción laboral media. **Conclusión.** Se identificó que los participantes mostraron baja satisfacción laboral por la falta de oportunidades de aprendizaje y de reconocimiento laboral; inadecuada infraestructura, conflictos interpersonales y sueldos bajos, lo que condiciona en la baja calidad de los cuidados.

Palabras claves: Satisfacción laboral, estímulos, profesionales de enfermería

VII. Abstract

Job satisfaction determines the adequate performance of people in their work, the stimuli will cause a response in the human being and it may be that they are associated. Aim. To analyze the relationship of stimuli with job satisfaction in the nursing staff of a second level care hospital in the State of Mexico. Methodology. Quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional study. Probabilistic sample with 95% reliability and 5% error, a total of 123 participants selected with simple random sampling. Two instruments were used: Stimuli ($\alpha= 0.940$), the higher the score, the greater the stimuli or high level of stress, and Job satisfaction ($\alpha= 0.722$), the higher the score, the higher the job satisfaction. All nursing staff were included, trust contracts and those who did not agree to participate were excluded. It was analyzed through the SPSS version 25 software. Results. 82% were women, according to the type of position, 56% have a contract and 73% are nursing graduates. In relation to stimuli, 50% reported it as low and 90% with average job satisfaction. No statistically significant relationship was found between the variables ($p>.05$). Conclusion. Although there was no relationship between stimuli and job satisfaction, the factors that most affected job satisfaction were: lack of learning opportunities, lack of job recognition, poor infrastructure, interpersonal conflicts, and low wages. The identification of these factors is important to base improvements. that affect the quality of care.

Keywords: job satisfaction, incentives, nursing professionals

VIII. Índice de tablas

| No | Título | Página |
|----|--|--------|
| 1 | Grado de acuerdo a puntuación estímulos | 20 |
| 2 | Fiabilidad de Estímulos | 21 |
| 3 | Puntos de corte de estímulos | 21 |
| 4 | Grado de acuerdo a puntuación Satisfacción laboral | 23 |
| 5 | Fiabilidad de Satisfacción laboral | 23 |
| 6 | Puntos de corte de satisfacción laboral | 23 |
| 7 | Datos sociodemográficos de los participantes | 29 |
| 8 | Datos sociodemográficos de los participantes 2 | 30 |
| 9 | Índice de estímulos | 30 |
| 10 | Índice de satisfacción laboral | 31 |
| 11 | Estímulos y características sociodemográficas | 32 |
| 12 | Estímulos de enfermería vs satisfacción laboral | 34 |
| 13 | Relación de dimensiones satisfacción laboral y estímulos | 34 |

Índice

| | |
|--|------|
| Directorio..... | i |
| Mesa sinodal..... | ii |
| Acta de revisión | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimientos | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| Índice de tablas..... | viii |
| Introducción | 1 |
| Justificación | 4 |
| Planteamiento del problema | 6 |
| Objetivos | 7 |
| 4.1. General..... | 7 |
| 4.2. Específicos | 7 |
| Hipótesis | 7 |
| Marco teórico | 9 |
| 6.1. Estímulos..... | 9 |
| 6.1.1. Concepto | 9 |
| 6.1.2. Generalidades de los estímulos | 9 |
| 6.1.3. Clasificación | 10 |
| 6.1.3.1 Entrada..... | 10 |
| 6.1.3.2 Procesos de control..... | 10 |
| 6.1.3.3 Efectores | 11 |
| 6.1.3.4 Salida | 13 |
| 6.1.3.5 Estímulos estresantes | 13 |
| 6.2. Satisfacción laboral | 14 |
| 6.2.1. Concepto | 14 |
| 6.2.2. Generalidades de satisfacción laboral | 14 |
| 6.2.3. Clasificación | 14 |
| Material y métodos..... | 18 |

| | |
|--|----|
| 7.1 Enfoque y diseño de estudio | 18 |
| 7.2 Universo de estudio..... | 18 |
| 7.3 Muestra | 18 |
| 7.4 Variables | 19 |
| 7.5 Criterios de selección | 19 |
| 7.5.1 Criterios de inclusión | 19 |
| 7.5.2 Criterios de exclusión | 19 |
| 7.5.2 Criterios de eliminación | 19 |
| 7.6 Instrumentos de recolección de la información | 20 |
| 7.7 Escalas de medida | 20 |
| 7.7.1 Estímulos..... | 20 |
| 7.7.2 Satisfacción laboral | 22 |
| 7.7.3 Procedimiento para la recolección de datos | 24 |
| 7.8 Análisis estadístico..... | 25 |
| 7.9 Límites de tiempo | 26 |
| 7.10 Consideraciones éticas | 26 |
| Resultados | 29 |
| Discusión | 35 |
| Conclusiones | 39 |
| Referencias..... | 40 |
| Anexos | 44 |
| Anexo 1 Cuestionario CCNSS creado por Sawatsky, JoAnn R.N;B.N. de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Manitoba en 1996 | 44 |
| Anexo 2 Cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira en el año de 1988 | 46 |
| Apéndices | 49 |
| Apéndice 1 Operacionalización de la variable estímulos | 49 |
| Apéndice 2 Operacionalización de la variable satisfacción laboral..... | 50 |
| Apéndice 3 Operacionalización de variables sociodemográficas | 51 |
| Apéndice 4 Hoja de Consentimiento informado | 53 |
| Apéndice 5 Hoja de colecta de datos..... | 54 |
| Apéndice 6 autorizaciones de comités de ética e investigación de la UMSNH . | 55 |

Apéndice 7 autorización de aplicación del estudio en hospital de segundo nivel de atención..... 57

I. Introducción

La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva y surge cuando el hombre enriquece su puesto de trabajo haciendo que el desempeño sea mejor y productivo, por consiguiente la insatisfacción va a influir en su desempeño, para lograr obtener una satisfacción adecuada se verán relacionados los estímulos, los cuales son todos aquellos elementos externos que entran por medio de los órganos sensoriales y son procesados en el sistema perceptual dando como respuesta una mejora en las actividades que se realizan. (Briseño *et al*, 2005)

Una de las necesidades que tiene la enfermería a lo largo de su crecimiento en el campo de trabajo es la satisfacción laboral, la cual aumentara claramente el rendimiento y la calidad del servicio que presta, ayudando en la aplicación correcta de los procedimientos técnico asistenciales en la atención al paciente, ya que está relacionada directamente con las personas que requieren del servicio, también va a evitar ser afectada la carga laboral, el estado de ánimo y el estado físico del equipo de trabajo.

La satisfacción laboral ha existido siempre en todas las áreas hospitalarias y con el paso del tiempo se está haciendo más presente pasando desapercibida, donde se han enfocado en dar prioridad a la solución a los problemas sin indagar la verdadera causa que los origina, por esta razón la satisfacción laboral se debe considerar como un objetivo primordial en el sistema de salud. (Muñoz *et al*, 2006)

Por otra parte, la presente investigación se ha centrado en un grupo profesional en particular, las enfermeras, los estímulos y la satisfacción laboral de las áreas de pacientes hospitalizados. El campo de trabajo va a determina la exposición de la enfermera a ciertos estímulos según lo percibido, reaccionando con una respuesta individual ante cada situación como puede ser de aprendizaje y satisfacción o desgaste e insatisfacción y esto puede depender del tamaño de la institución, el nivel jerárquico que ocupa, la responsabilidad que se tiene, la estabilidad en el empleo, las disfunciones de rol (sobrecarga de trabajo, ambigüedad en las funciones y conflictos interpersonales) la falta de participación en la toma de decisiones y en el control organizativo.

Con apoyo del Modelo de Adaptación de Callista Roy, el cual se basa en principios científicos y filosóficos provenientes de la teoría de sistemas, la cual menciona que los seres humanos como seres adaptativos teniendo la capacidad de adaptarse y crear cambios en

el ambiente los cuales están determinados por los estímulos de cada situación y los recursos internos disponibles.

A sí mismo la presente investigación contiene tres capítulos, el primer capítulo comprende la justificación, planteamiento del problema, los objetivos del estudio y la hipótesis, el segundo capítulo se compone de marco teórico y el tercer capítulo de material y métodos, consideraciones éticas y referencias, finalizando con la descripción de anexos y apéndices, el cual cumplirá con el objetivo de relacionar los estímulos con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención, además se pretende contribuir a los conocimientos de la línea de generación y aplicación innovadora del conocimiento: cuidado de enfermería, salud del trabajador y nutrición del Cuerpo Académico UMSNH-CAEC-230 Estilo de vida saludable de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Capítulo I

II. Justificación

Está demostrado que la satisfacción laboral incide en la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones, dicha satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador y que cualquier empresa que se precie y que tenga como objetivo aumentar sus rendimientos deberá tener presente tanto la motivación como los aspectos satisfactorios de sus asalariados, sin olvidarse que el mayor activo de una empresa es su capital humano. (Zubiri, 2013)

Un estudio realizado en Colombia por Herrera y Manrique (2008) quienes se basaron en la teoría bifactorial de Herzberg en la cual encontraron una satisfacción general de un 77.10%, donde el 35.46% pertenece a factores intrínsecos o motivadores y el 41.69% a factores extrínsecos o higiénicos, deduciendo que la insatisfacción laboral es un riesgo profesional muy extendido entre el personal que presta sus servicios en las instituciones públicas de salud, dicha insatisfacción guardaría una intensa relación con las condiciones de trabajo.

La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva al trabajo, y puede ser un factor que influye en el ausentismo laboral. Un estudio realizado en Monterrey de satisfacción laboral y ausentismo en personal de enfermería determino que el 3% estaba satisfecho, 89% medianamente satisfecho y 8% insatisfecho. Las causas de la insatisfacción laboral fueron: bajos salarios, sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento acorde a nivel académico. El ausentismo se asoció en ausencias no programadas, ante esto, resulta probable y racional que exista una relación positiva entre el ausentismo laboral y la satisfacción laboral, esto se considera un ciclo patológico en la vida de la institución. En las instituciones de salud, el recurso humano juega un papel fundamental para garantizar la calidad de los servicios de atención al encontrarse estrechamente relacionados con el trato directo hacia los usuarios. Por tal motivo, es indispensable que el personal se encuentre bien adaptado y con un buen sentido de pertenencia a la institución en donde labora, con el fin de mantener un rendimiento óptimo. (Hernández y Medina, 2020)

La Organización Mundial de la Salud afirma que enfermería es una pieza clave para realizar un verdadero cambio en la cobertura y calidad de los servicios de salud. Un estudio realizado a los derechohabientes en la Unidad de Medicina Familiar del IMSS en Tijuana, Baja California, evaluando la percepción de la atención recibida por el personal de

enfermería. Se tomó en cuenta las variables trato digno, respeto y profesionalismo, donde se obtuvo que el 60.87 % manifestó recibir atención regular, 51.90 % consideró no ser tratado dignamente, 46.74 % no se les trata con respeto y 46.41 % visualiza a enfermería poco profesional. En términos generales la percepción que tienen los usuarios de la atención que brinda el personal de enfermería es mala, lo que muestra la necesidad de implementar modelos enfocados a la atención integral hacia el paciente y el respeto a sus derechos. (Puebla *et al*, 2009)

En el Estado de México a pesar de que no existen estudios sobre el tema al cual se quiere investigar se ha notado una constante renuncia del personal de enfermería lo cual puede indicar que este asociado con los estudios de Hernández *et al* (2012) y Herrera (2008) aunque no se descarta la posibilidad que influyan más factores.

Herrera y Manrique (2008) en su estudio encontró que la “satisfacción laboral se ha relacionado también con la familia, es así como los empleados que experimentan altos niveles de conflicto familiar tienden a demostrar bajos niveles de satisfacción laboral” (p.254). Otras investigaciones revelan que la familia es vista como un soporte importante para la consecución de la satisfacción laboral.

Un estudio que realizó Arias refiere que al personal le satisface el sistema de trabajo y se esmera por dar una atención de calidad al estar comprometido con el mejoramiento del desempeño; pero por otro lado está insatisfecho con lo que se refiere a equidad, retribución, aplicación objetiva a normas disciplinarias y selección objetiva para asistir a cursos y capacitaciones. (Hernández *et al*, 2012)

El ausentismo laboral se entiende como la falta de un trabajador en su lugar de trabajo por razones ajenas al desempeño del mismo. En Chile el ausentismo laboral por causa médica es la primera de las tres causas que generan mayor gasto público en salud. Dado que los hospitales de alta complejidad funcionan 24 horas, el ausentismo por licencias médicas por enfermedad tiene un costo social asociado que se produce cuando se debe reemplazar a la persona ausente de manera inmediata, ya sea contratando personal o readecuando los turnos. Esta última alternativa es la más usual y significa que los trabajadores deban asumir una sobrecarga, ya sea realizando turnos extras o supervisando el personal menos experto, lo que va en directo detrimento de su bienestar físico, tiempo para las actividades extralaborales y calidad de vida, lo que afecta su satisfacción laboral, al ser el trabajo una fuente permanente de cambio. (Mendoza, 2015)

III. Planteamiento del problema

Las relaciones de los estímulos con la satisfacción laboral son importantes para la enfermería ya que van a mantener una estabilidad laboral. Además, la calidad de vida profesional es un indicador de satisfacción laboral en trabajadores sanitarios ya que se determina con la adhesión de sus pacientes, con la calidad de la atención, con los patrones de prescripción, e inversamente con el absentismo, la rotación y el bajo rendimiento. (Muñoz *et al*, 2006)

Actualmente los recursos materiales, humanos, económicos, físicos, psicológicos son factores de gran prioridad influyendo en los resultados de la organización y la atención de calidad, ya que ciertas acciones en la atención no pueden ser interrumpidas, además dichos factores nos pueden conllevar a una superación profesional y por consiguiente una buena satisfacción generando personas productivas.

En la unidad hospitalaria del Estado de México, es un hospital de segundo nivel de atención que cuenta con 68 camas censables, dirigida a población abierta especialmente a personas indígenas. Los servicios que brinda son: consulta externa (seis consultorios), epidemiología, inmunizaciones, urgencias, quirófano, CEYE y hospitalización en las especialidades básicas; medicina interna, gineco-obstetricia, cirugía, pediatría y traumatología. Los 203 profesionales de enfermería que laboran están sometidas a estímulos que pueden causar insatisfacción laboral, como son: sobrecarga de trabajo, malas relaciones interpersonales, rotación por diferentes servicios, entre otros. También se observan conductas, tales como inconformidad en la asignación de funciones, el ausentismo laboral, deficiencia en calidad de los cuidados, falta de compromiso con el trabajo, los cuales comprometen la organización y la efectividad en las diferentes áreas para quienes demandan los servicios de salud. Dada la importancia que la insatisfacción laboral merma en la calidad de los cuidados y trato al paciente, así como afectación al clima laboral que se convierte en un círculo vicioso para el personal de la institución, por lo que se realiza la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es la relación de estímulos con satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención?

IV. Objetivos

4.1. General

Analizar la relación de los estímulos con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención.

4.2. Específicos

1. Describir las características sociodemográficas de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención.
2. Identificar el nivel de estímulos del personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención.
3. Determinar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención.
4. Describir la relación de los estímulos y satisfacción laboral con las variables sociodemográficas.

V. Hipótesis

-H₀ No existe relación de los estímulos con la satisfacción laboral de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención.

-H₁ Existe relación de los estímulos con satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención.

Capítulo II

VI. Marco teórico

En la actualidad la situación de la insatisfacción laboral obliga a las enfermeras a dar un bajo rendimiento en su área de trabajo, creando conflictos con el mismo equipo donde labora y atención inadecuada hacia los pacientes que requieren de los servicios de salud. En el presente estudio se considera importante establecer primero la conceptualización de estímulos donde a continuación se redactará con la teoría de adaptación de Callista Roy y de satisfacción laboral la cual se interpretará con la teoría de Frederick Herzberg.

Conformado por dos variables de estudio: estímulos y satisfacción laboral, en las cuales ambas incluyen: el concepto, generalidades y clasificación, describiéndose a continuación:

6.1. Estímulos

6.1.1. Concepto

Se define como cualquier elemento externo que entran por medio de los órganos sensoriales y son procesados en el sistema perceptual para brindar un resultado en forma de respuesta mejorando la reacción o actividad que realiza. (Patrón, 2014)

6.1.2. Generalidades de los estímulos

Callista Roy explica que la adaptación del paciente con su entorno se refiere al proceso y resultado de las personas, teniendo la capacidad de pensar y sentir, como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la interacción del ser humano con su entorno. Para Callista Roy los estímulos se definen como todo aquello que provoca una respuesta. Es el punto de interacción del sistema humano con el medio ambiente. (Díaz *et al*, 2002)

Los elementos del meta paradigmas de enfermería se definen por Callista Roy de la siguiente forma:

Persona: Ser biopsicosocial en constante interacción con el entorno cambiante que afronta cambios y adaptaciones. Los seres humanos son holísticos y trascendentes, la persona busca en su autorrealización, una razón de ser para su existencia.

Salud: Proceso de llegar a ser una persona integrada y total, salud significa adaptación. Según las circunstancias de su ambiente, la persona se adapta de forma

diferente; esto lleva a que los individuos sean cada vez más complejos y tengan un mayor crecimiento.

Entorno: Son todas las condiciones, circunstancias o influencias que rodean y afectan a desarrollo y a la conducta de las personas o grupos.

Enfermería: El fin de enfermería es ayudar a la persona para alcanzar un estado de adaptación que le permita responder a los estímulos.

6.1.3. Clasificación

El modelo de Callista Roy donde la persona es un sistema de adaptación consta de una entrada (estímulos, nivel de adaptación), un proceso de control (mecanismos de afrontamiento, regulador y relacionador), efectores (función fisiológica, autoconcepto, función de rol e interdependencia) y una salida (respuesta de adaptación e ineficaces), los cuales se describen a continuación:

6.1.3.1 Entrada

Estímulos focales: Es el objeto o evento que está presente en la conciencia de la persona. La persona enfoca toda su actividad en el estímulo y gasta energía tratando de enfrentarlo. Este estímulo es el factor que se desencadena una respuesta inmediata en el paciente, que puede ser adaptativa o inefectiva, según si promueve o no la adaptación.

Estímulos contextuales: Son todos aquellos que contribuyen al efecto del estímulo focal. Es decir, ayudan a mejorar o empeorar la situación.

Estímulos residuales: Son factores ambientales dentro y fuera de los sistemas adaptativos humanos, cuyo efecto no es claro en la situación actual.

6.1.3.2 Procesos de control

Mecanismos de afrontamiento

Mecanismos de afrontamiento innatos: Los mecanismos de afrontamiento innatos están determinados genéticamente o son comunes a las especies y suelen verse como procesos automáticos; los seres humanos ni siquiera tienen que pensar en ellos. (Roy y Andrews, 1999)

Mecanismos de afrontamiento adquiridos: Los mecanismos de afrontamiento adquiridos se desarrollan por medio de estrategias, como el aprendizaje. Las experiencias de la vida contribuyen a presentar respuestas habituales ante estímulos particulares. (Roy y Andrews, 1999)

Subsistema regulador: El subsistema regulador es un proceso de afrontamiento importante en el que participan los sistemas neural, químico y endocrino. (Roy y Andrews, 1999)

Subsistema relacionador: El subsistema relacionador es un proceso de afrontamiento importante en el que participan cuatro canales cognitivos y emotivos: perceptivo y de procesamiento de la información, aprendizaje, juicio y emoción. (Roy y Andrews, 1999)

6.1.3.3 Efectores

El modo fisiológico-físico

Está relacionado con los procesos físicos y químicos que participan en la función y en las actividades de los organismos vivos, donde se identificaron cinco necesidades con respecto a la necesidad: 1) oxigenación; 2) nutrición; 3) eliminación; 4) actividad y reposo, y 5) protección. Los procesos complejos que comprenden los sentidos, el equilibrio hídrico, electrolítico y ácido básico, la función neurológica y la función endocrina contribuyen a la adaptación fisiológica. (Roy y Andrews, 1999)

El modo de autoconcepto-identidad de grupo es uno de los tres modos psicosociales y se centra específicamente en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano. El autoconcepto se define como el conjunto de creencias y sentimientos que uno tiene sobre sí mismo en un momento determinado, y se forma por la percepción interna y por la percepción de las reacciones de los otros. (Roy y Andrews, 1999)

Sus componentes son:

- 1) El yo físico, que engloba las sensaciones y la imagen corporal.
- 2) El yo personal, que está formado por la autocoherencia, el ideal de uno mismo o las expectativas y el yo moral, ético y espiritual.

El modo de identidad de grupo refleja cómo las personas se perciben a sí mismas en los grupos según la retroalimentación del entorno. Se compone de las relaciones interpersonales, la autoimagen del grupo, el entorno social y la cultura (Roy y Andrews, 1999)

El modo de función del rol es uno de los dos modos sociales y se centra en los roles que desempeña la persona en la sociedad. Un rol, como unidad de funcionamiento de la sociedad, se define como un conjunto de expectativas sobre cómo una persona que ocupa una posición se comporta con otra persona que ocupa otra posición. La necesidad básica que subyace al modo de la función del rol se ha identificado como la integridad social: la

necesidad de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así poder actuar. (Hill y Roberts, 1981)

Las personas desempeñan roles primarios, secundarios y terciarios.

El rol primario determina la mayor parte de la conducta de una persona en un período concreto de su vida. Está determinado por la edad, el sexo y la fase de desarrollo (Andrews, 1991)

Los roles secundarios son los que asume la persona para completar la tarea asociada a una etapa del desarrollo y al rol primario (Andrews, 1991)

Los roles terciarios están relacionados principalmente con los secundarios y representan las formas en que los individuos cumplen con las obligaciones asociadas a sus roles. Normalmente, los roles terciarios son temporales, el individuo los escoge libremente y pueden comprender actividades como clubes sociales o aficiones personales (Andrews, 1991)

Estos roles se llevan a cabo a través de las conductas instrumental y expresiva, la conducta instrumental es la ejecución física real de una conducta. La conducta expresiva son los sentimientos, actitudes, gustos y aversiones que tiene una persona hacia un rol o hacia su desempeño. (Andrews, 1991)

Los roles principales que uno desempeña pueden analizarse imaginando una estructura en forma de árbol.

Modo de interdependencia

El modo de interdependencia se centra en las relaciones cercanas de las personas ya sea como individuos o como parte de un colectivo y su finalidad, estructura y desarrollo. Las relaciones dependientes entre sí afectan al deseo y a la capacidad de dar a los demás y de recibir de ellos aspectos de todo lo que uno puede ofrecer, como amor, respeto, valores, educación, conocimientos, habilidades, responsabilidades, bienes materiales, tiempo y talento. (Roy y Andrews, 1999)

La necesidad básica de este modo se denomina integridad relacional, dos relaciones específicas forman el foco del modo de interdependencia, ya que se aplica a los individuos. La primera es con los otros individuos significativos, las personas más importantes para el individuo. La segunda es con los sistemas de apoyo, es decir, los otros individuos que contribuyen a cubrir las necesidades de la interdependencia. (Roy y Andrews, 1999)

Se han identificado dos áreas principales de las conductas de interdependencia: las conductas receptiva y contributiva, que se aplican, respectivamente, al hecho de recibir y

ofrecer amor, respeto y valores en las relaciones de interdependencia. (Roy y Andrews, 1999)

6.1.3.4 Salida

Respuestas de adaptación

Las respuestas de adaptación son las que fomentan la integridad en términos de los objetivos de los sistemas humanos. (Roy y Andrews, 1999)

Respuestas ineficaces

Las respuestas ineficaces son las que no contribuyen a la integridad en términos de los objetivos de los sistemas humanos. (Roy y Andrews, 1999)

Proceso vital integrado

El proceso vital integrado se refiere al nivel de adaptación en el que trabajan las estructuras y las funciones del proceso vital como un todo, con el fin de cubrir las necesidades humanas. (Roy y Andrews, 1999)

Modos de adaptación

Necesidades fisiológicas básicas: Hace referencia a las necesidades corporales básicas como la circulación, la temperatura corporal, actividad, oxígeno, sueño, alimentación y eliminación.

Autoimagen: Corresponde al conjunto de opiniones y sentimientos que uno tiene sobre sí mismo formándose a partir de las percepciones y reacciones del entorno.

Dominio de un rol o papel: Es la realización de las obligaciones basándose en las situaciones y exposiciones sociales.

Modo de interdependencia: Lo constituye las relaciones de cada uno con los demás ejerciendo y recibiendo influencias, esto crea relaciones de interdependencia y puede ser modificada por cambios del entorno.

6.1.3.5 Estímulos estresantes

El estrés positivo hace referencia a situaciones y experiencias en las cuales el estrés tiene resultados y consecuencias positivas porque produce la estimulación y activación adecuadas que permiten a las personas lograr en su actividad unos resultados satisfactorios. La persona con estrés positivo se caracteriza por ser creativa y motivada; se mantiene viviendo y trabajando, se enfrenta y resuelve problemas. En este estado se obtienen beneficios para la salud del ser humano. (Lopategui 2000)

El estrés negativo se refiere a situaciones y experiencias personales desagradables, molestas y con probables consecuencias negativas para la salud y el bienestar. Esta dimensión del estrés ha recibido mayor atención en las investigaciones científicas. La vida

cotidiana se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar y un duelo, entre otros. (Lopategui 2000)

6.2. Satisfacción laboral

6.2.1. Concepto

La satisfacción laboral según Robbins (2004) la define como la actitud general de individuo hacia su trabajo, siendo un estado emocional positivo que se deriva de las experiencias laborales marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña, una persona con una gran satisfacción en el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas. (Chiang y Ojeda, 2013)

6.2.2. Generalidades de satisfacción laboral

Para Frederick Herzberg la satisfacción laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo a si mismo dice que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que sientan en su entorno laboral. (Marín y Placencia, 2017)

6.2.3. Clasificación

Frederick Herzberg formulo la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y planeta, la existencia de dos factores que orientaron al comportamiento de las personas.

1. Factores higiénicos: Factores higiénicos o factores extrínsecos, es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas y se encuentran en la pirámide de Maslow como necesidades de seguridad y fisiológicas las cuales, al estar ausentes en el entorno laboral, provocan insatisfacción entre los trabajadores y en consecuencia se ve afectado su rendimiento. Los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas y para lograr que las personas trabajen más se pueden premiar, ósea, se incentiva a la persona a cambio de trabajo. Según Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evitan la insatisfacción de los empleados y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Principales factores

higiénicos; salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Se describen a continuación:

- A. Factores económicos: Estos tienen que ver con los sueldos y prestaciones monetarias que recibe el trabajador donde la empresa debe pagar unos salarios razonables y apropiados de acuerdo con las tareas que realizan las personas.
 - B. Condiciones laborales: Se refieren al entorno que rodea el trabajo, donde el empleado debe tener una zona relativamente estable en la que pueda realizar su trabajo donde las instalaciones sean seguras, limpias e higiénicas y con medidas de prevención adecuadas, así como las condiciones de luz y temperatura.
 - C. Seguridad laboral: Son todas las políticas administrativas de la empresa, estas deben estar correctamente establecidas para que sean imparciales y razonables, en las que se incluyen reglas y normas de trabajo justas en conjunto con procedimientos perfectamente definidos.
 - D. Factores sociales: Se refieren a la forma de interactuar y convivir entre compañeros, son todas las relaciones sociales que cada trabajador tiene ya sean supervisores o subordinados, estas relaciones deben ser adecuadas y muy respetuosas ya que pueden provocar conflictos e insatisfacción.
 - E. Beneficios adicionales: Aquí las empresas pueden ofrecer servicios de guardería, programas de ayuda a sus empleados y seguros familiares, también pueden proporcionar prestaciones físicas como un amplio espacio en su trabajo o salas de descanso, todo esto provocara que los trabajadores no estén insatisfechos.
 - F. Control y supervisión: Si hay una persona que vigila todos sus movimientos durante la jornada laboral esto puede causar insatisfacción en los trabajadores, por lo cual no se recomienda.
2. Factores motivacionales: Factores motivacionales o factores intrínsecos, estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña y se centran en el desarrollo emocional e intelectual de la persona, se encuentran en la pirámide de Maslow como necesidades sociales y autorrealización. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son

óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg los llama factores de satisfacción.

Los factores más importantes son:

- A. Trabajo interesante: Aquí el trabajo que desempeña un empleado es importante y que para estimularla a hacerlo mejor las tareas deben ser más creativas, diferentes y que les permitan desplegar todo su potencial en el trabajo.
- B. Reconocimiento: Si a un trabajo significativo e interesante se le añade el reconocimiento de la empresa por el esfuerzo realizado, esto generará en el empleado una gran satisfacción que se traducirá en un crecimiento individual aumentando sus índices de productividad.
- C. Independencia laboral y responsabilidad: Las personas se sienten mejor cuando la empresa les asigna una responsabilidad y cuando se reduce al mínimo el control de los supervisores, esto hará que aumente la autoestima del empleado y en consecuencia su rendimiento es mejor.
- D. Oportunidad de crecimiento y autorrealización: Las personas logran satisfacción en el trabajo cuando consideran que lo que hacen es importante y valorado. El trabajo debe ayudar a que los trabajadores tengan oportunidad de crecer profesionalmente, dado que esto genera sentimientos de logro en las personas. Todo esto contribuye al crecimiento individual y consecuentemente de la empresa, porque todos en su conjunto se desempeñan mejor.

Capítulo III

VII. Material y métodos

7.1 Enfoque y diseño de estudio

Esta investigación se abordó con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional y transversal. (Grove y Gray, 2019)

7.2 Universo de estudio

El universo de estudio lo constituyeron 180 profesionales de una unidad hospitalaria de segundo nivel de atención de la Secretaría de Salud del Estado de México y como unidad de observación el profesional de enfermería.

7.3 Muestra

Para la presente investigación, se realizó el cálculo del tamaño de la muestra con una confiabilidad de 95% y un error del 5% sin estudios previos.

La muestra empleada fue probabilística de 123 profesionales de enfermería, el muestreo fue aleatorio simple, donde se seleccionarán al azar mediante una tabla la cual se enumera el universo de estudio en orden cronológico y se extrajeron los participantes.

La muestra fue calculada con la siguiente fórmula. (ver figura 1)

Figura 1

Fórmula para el cálculo del tamaño de muestra

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

N = tamaño de la población (180) • e = margen de error 5%(porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z= 1.96²

n= 123

7.4 Variables

La variable independiente estímulos se define según Callista Roy como “todo aquello que provoca una respuesta. Es el punto de interacción del sistema humano con el medio ambiente”. (Díaz *et al*, 2002, p.21). Además, va a ser cualquier elemento externo que entran por medio de los órganos sensoriales y son procesados en el sistema perceptual para brindar un resultado en forma de respuesta mejorando la reacción o actividad que realiza. (Patrón, 2014)

La variable dependiente satisfacción laboral según Frederick Herzberg es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o intensidad del comportamiento (Marín y Placencia, 2017, p.43).

Las variables del estudio se muestran en el Apéndice No. 1, 2 y 3. Operacionalización de variables.

7.5 Criterios de selección

En este apartado se mencionan los criterios de inclusión, exclusión y de eliminación del protocolo de investigación describiéndose a continuación:

7.5.1 Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que cuente con base o contrato que se encontraban laborando en las áreas de hospitalización de pacientes adultos, pediátricos, TRIAGE, curaciones, CEYE, clínica de lactancia materna, consultorios.

7.5.2 Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que ocupan un puesto de confianza, que se encuentren laborando en las áreas de quirófano, terapia intensiva, choque y urgencias.

7.5.2 Criterios de eliminación

- Instrumentos que estén contestados de manera incompleta y/o que tengan doble respuesta.

7.6 Instrumentos de recolección de la información

7.7 Escalas de medida

7.7.1 Estímulos

Los estímulos fueron medidos con el cuestionario de identificación de los factores estresante que incluye la evaluación de los estímulos focales, contextuales y residuales, elaborado por Sawastsky, Johann R.R;B.N de la Facultad de Enfermería de la Universidad Manitoba, Winnipeg Canadá. Anexo 1

El instrumento cuenta con 47 variables, dividiéndose en 3 dimensiones y 7 sub-dimensiones: las dimensiones comprenden los estímulos focales (sub-dimensión 3, 4 y 6) contextuales (sub-dimensiones 2, 5 y 7) y residuales (sub-dimensión 1). Las sub-dimensiones son: administración de la unidad (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, y 10), relaciones interpersonales (11,12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18), atención al paciente (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, y 27), conocimientos y habilidades (28, 29, 30, 31 y 32), medio ambiente de trabajo físico (33, 34, 35, 36 y 37), condiciones del paciente (38, 39, 40, 42 y 42) y procedimientos específicos (43, 44, 45, 46 y 47).

Además, utiliza una escala tipo Likert de 1 a 3 constando con 3 opciones de respuesta como se especifica en la Tabla 1. Asimismo, se realizó una prueba piloto para determinar la consistencia interna de la escala y estadísticamente la confiabilidad del instrumento. Tabla 2

De acuerdo a la puntuación general se determinó lo siguiente:

1. La puntuación mínima obtenida de 47-78 se considera estímulos bajos
2. La puntuación media de 79-110 se considera como estímulos medios
3. La puntuación máxima de 111-141 se considera como estímulos altos

Con base a lo anterior se determina que a mayor puntuación mayor son los estímulos que afectan y se ven reflejados como alto nivel de estrés. Además, se calcularon las puntuaciones para cada una de las dimensiones y sub-dimensiones de este instrumento, realizándose las categorías correspondientes a cada una de estas. Tabla 3

Tabla 1
Grado de acuerdo a puntuación estímulos

| Categoría | Puntaje |
|---------------|---------|
| Nunca | 1 |
| Algunas veces | 2 |
| Siempre | 3 |

Tabla 2
Fiabilidad de Estímulos

| Estímulos | | |
|-----------------|-------|----------------------------------|
| Confiabilidad | | |
| General 1 | 0.940 | Alfa de Chronbach |
| General 2 | 0.353 | Prueba de dos mitades de Guttman |
| Dimensión 1 | 0.895 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 2 | 0.871 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 3 | 0.804 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 1 | 0.804 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 2 | 0.799 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 3 | 0.795 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 4 | 0.741 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 5 | 0.774 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 6 | 0.858 | Alfa de Chronbach |
| Sub Dimensión 7 | 0.827 | Alfa de Chronbach |

Tabla 3
Puntos de corte de estímulos

| Estímulos | Puntaje | |
|-----------------------------|---------|---------|
| Escala total | Alto | 111-141 |
| | Medio | 79-110 |
| | Bajo | 47-78 |
| Dimensiones | | |
| Estímulos focales | Alto | 45-57 |
| | Medio | 14-44 |
| | Bajo | 13-19 |
| Estímulos contextuales | Alto | 41-51 |
| | Medio | 29-40 |
| | Bajo | 17-28 |
| Estímulos residuales | Alto | 27-33 |
| | Medio | 19-26 |
| | Bajo | 11-18 |
| Sub-dimensiones | | |
| Administración de la unidad | Alto | 27-33 |
| | Medio | 19-26 |
| | Bajo | 11-18 |
| Relaciones interpersonales | | |

| | | |
|----------------------------------|-------|-------|
| | Alto | 17-21 |
| | Medio | 12-16 |
| | Bajo | 7-11 |
| Atención a pacientes | | |
| | Alto | 23-27 |
| | Medio | 16-22 |
| | Bajo | 9-15 |
| Conocimientos y habilidades | | |
| | Alto | 13-15 |
| | Medio | 9-12 |
| | Bajo | 5-8 |
| Medio ambiente de trabajo físico | | |
| | Alto | 13-15 |
| | Medio | 9-12 |
| | Bajo | 5-8 |
| Condiciones del paciente | | |
| | Alto | 13-15 |
| | Medio | 9-12 |
| | Bajo | 5-8 |
| Procedimientos específicos | | |
| | Alto | 13-15 |
| | Medio | 9-12 |
| | Bajo | 5-8 |

7.7.2 Satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral se evaluó con el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral (versión ampliada), utilizado para medir la satisfacción de los trabajadores en el puesto de trabajo. Anexo 2

Fue creado por Aranz *et al*, con 24 ítems y posteriormente Núñez González *et al*, añadieron dos ítems más dando un total de 26 ítems (Gómez, 2015, p.14). Consta de 9 dimensiones que son: comunicación con superiores (1, 2, 3 y 4), monotonía laboral (5, 6, 7, 8 y 9), contenido del trabajo (10 y 11), tensión relacionada con el puesto de trabajo (12, 13, 14 y 15), exceso de trabajo (16,17 y 18), entorno físico (19 y 20), integración y expectativas (21 y 22), satisfacción con el puesto (23 y 24) y tensión con el trabajo (25 y 26). Además, en las opciones de respuesta constan de una escala tipo Likert que va de 1 a 5 según el grado de satisfacción laboral, las cuales están expresadas en la tabla 4.

Así mismo se realizó una prueba piloto para determinar la consistencia interna de la escala y estadísticamente la confiabilidad del instrumento que se muestra en la tabla 5.

De acuerdo con la puntuación general se determinó lo siguiente:

1. Puntuación mínima obtenida de 26-61 se considera como una baja satisfacción.

2. Puntuación media de 62-95 se considera como una satisfacción media.
3. Puntuación máxima de 96-130 se considera como una alta satisfacción.

Con base en lo anterior se determina que a mayor puntuación mayor es la satisfacción laboral. A si mismo se calcularon las puntuaciones para cada una de las dimensiones de este instrumento y se establecieron categorías como se observa en la tabla 6.

Tabla 4*Grado de acuerdo a puntuación*

| Categoría | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| Muy desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Muy en acuerdo | 5 |

Tabla 5*Fiabilidad de Satisfacción*

| Satisfacción laboral | | |
|----------------------|-------|----------------------------------|
| Confiabilidad | | |
| General 1 | 0.722 | Alfa de Chronbach |
| General 2 | 0.560 | Prueba de dos mitades de Guttman |
| Dimensión 1 | 0.601 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 2 | 0.615 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 3 | 0.684 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 4 | 0.405 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 5 | 0.596 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 6 | 0.845 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 7 | 0.799 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 8 | 0.611 | Alfa de Chronbach |
| Dimensión 9 | 0.446 | Alfa de Chronbach |

Tabla 6*Puntos de corte de satisfacción laboral*

| Satisfacción laboral | Puntaje | |
|----------------------|---------|--------|
| Escala total | Alto | 96-130 |
| | Medio | 62-95 |
| | Bajo | 26-61 |
| Dimensiones | | |

| | | |
|--|-------|-------|
| Comunicación con superiores | Alto | 16-20 |
| | Medio | 10-15 |
| | Bajo | 4-9 |
| Monotonía laboral | Alto | 19-25 |
| | Medio | 13-18 |
| | Bajo | 5-12 |
| Contenido de trabajo | Alto | 8-10 |
| | Medio | 6-7 |
| | Bajo | 2-5 |
| Tensión relacionada con el puesto de trabajo | Alto | 16-20 |
| | Medio | 10-15 |
| | Bajo | 4-9 |
| Exceso de trabajo | Alto | 17-21 |
| | Medio | 8-11 |
| | Bajo | 12-15 |
| Entorno físico | Alto | 8-10 |
| | Medio | 6-7 |
| | Bajo | 2-5 |
| Integración y expectativas | Alto | 8-10 |
| | Medio | 6-7 |
| | Bajo | 2-5 |
| Satisfacción con el puesto | Alto | 8-10 |
| | Medio | 6-7 |
| | Bajo | 2-5 |
| Tensión con el trabajo | Alto | 8-10 |
| | Medio | 6-7 |
| | Bajo | 2-5 |

7.7.3 Procedimiento para la recolección de datos

Para la realización de este proyecto de investigación primero se elaboró el protocolo de investigación, el cual fue enviado y aprobado por los comités de investigación y ética en investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, con folios de autorización CI/FacEnf/013-PG-2022 y CEI/FacEnf/013/POSG2022, ubicados en el apéndice 6.

Posteriormente se solicitó la autorización al coordinador de ética y bioética en conjunto con la coordinación de enseñanza del Hospital de Segundo Nivel de la Secretaría de Salud del Estado de México.

Una vez concedido el permiso se procedió a la aplicación de los cuestionarios, acudiendo a las áreas de hospitalización adulto y pediátricas en los turnos Matutino, Vespertino, Nocturno a y b, Jornada acumulada y Jornada Mixta del Hospital de segundo nivel del Estado de México. A si mismo de manera personalizada se les informo que fueron seleccionados para participar en el estudio dándose a conocer el tema de la investigación.

Posteriormente el personal de enfermería seleccionado que aceptó participar en el estudio, se solicitó la lectura y firma de una carta de consentimiento informado (apéndice 4) misma que cumplió con los criterios de ética para los estudios de la investigación en salud.

A cada participante se le proporcionó los instrumentos para recolección de la información, los cuales fueron: La escala de estrés evaluación de estímulos y la escala Font Roja de satisfacción laboral (versión ampliada), así como un bolígrafo. Al mismo tiempo de la entrega del instrumento de evaluación se dio a conocer el contenido y la forma de respuesta de los instrumentos hasta su total comprensión para el llenado de éstos, se proporciono un tiempo considerable para el llenado de los formatos y al finalizar se reviso el instrumento de evaluación con la intención de no tener preguntas sin responder.

7.8 Análisis estadístico

Una vez recopilado los instrumentos utilizados debidamente llenados se procedió a conformar una base de datos utilizando el paquete estadístico a través del software SPSS versión 25 de acceso libre con lo que se procedió a la captura, procesamiento y análisis de dichos instrumentos, el análisis se realizó con base a los objetivos específicos de la investigación.

Para el análisis de las variables sociodemográficas se utilizó estadística descriptiva, con medidas de tendencia central y de dispersión (media, y desviación estándar), para las variables cuantitativas y con frecuencias (f) y porcentajes (%), para las variables cualitativas (proporción, razón y tasa).

Para el cálculo del nivel de estímulos en la escala total, en las dimensiones y sub-dimensiones así como la satisfacción laboral en el personal de enfermería, se utilizaron frecuencias y porcentajes debido a que el instrumento agrupa las respuestas a partir del puntaje total en categorías (bajo, medio y alto).

El objetivo específico cuatro fue determinar la relación de los estímulos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel de atención. Para ello se identificó si existe distribución en la normalidad de datos mediante la

prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov con corrección de lilliefort para estudios con más de 50 muestras, donde en la variable independiente se obtuvo un valor p mayor a 0.05 lo cual indico normalidad y para la variable dependiente se obtuvo un valor p menor a 0.05 indicando no normalidad. Por consiguiente, para la variable independiente se utilizó pruebas paramétricas y para la variable dependiente pruebas no paramétricas.

Las medidas estadísticas aplicadas para la comprobación de hipótesis fue la prueba estadística de x^2 (Chi-cuadrado).

7.9 Limites de tiempo

Se llevó a cabo en el período comprendido del 1 de noviembre del 2021 al 31 de julio del 2023.

7.10 Consideraciones éticas

De acuerdo a la Ley General de Salud en México (2000), en materia de investigación menciona que para todo estudio de investigación se tomarán en cuenta los siguientes apartados:

Artículo 17, fracción 1: Que hace referencia a la investigación sin riesgo para los sujetos en estudio, en la presente investigación, por tratarse de un fenómeno analítico a través del interrogatorio, no representa ningún riesgo para el personal de enfermería, donde no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio.

Artículo XXI, fracción VII, en que el personal de enfermería participante tuvo derecho a retirarse del estudio en el momento que ella lo determinaron.

Fracción VIII, se refiere a mantener la confidencialidad de los datos para asegurar la identidad de los participantes.

Fracción IX, los resultados obtenidos se presentarán en una sesión general de hospital y pondrán a consideración de las autoridades de la institución.

Respecto a la normatividad ética y bioética para la investigación en salud, se procuró una conducta con apego a la declaración de Helsinki respetando la autonomía, así como el respeto por la intimidad del sujeto durante todo el estudio y el guardar secreto sobre su nombre al publicar los resultados obtenidos de una investigación (Mazzanti, 2011, p. 131).

El protocolo de investigación fué sometido a evaluación por los comités de Investigación y el comité de Ética en investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), posteriormente para dar

cumplimiento se realizó la gestión correspondiente y fue sometido para autorización por el comité de Investigación y de Bioética de la institución de segundo nivel de atención de la secretaria de salud.

Capítulo IV

VIII. Resultados

El objetivo de esta investigación fue relacionar los estímulos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención en el estado de México. En este apartado se presentan los resultados con base en los objetivos específicos.

El objetivo específico uno fue describir a los participantes de acuerdo con las variables sociodemográficas, se utilizó estadística descriptiva con base mediante medidas de tendencia central, de dispersión, frecuencias y porcentajes. Se observó que 82.1% de los participantes fueron mujeres, 52.8% están casados, 56.1% son de contrato, 24.4% laboran en el turno matutino y jornada acumulada y 73.2% son licenciados en enfermería. Tabla 7

Además, se encontró la media de la edad de los participantes de \bar{x} 33.81 años, desviación estándar (DE) de 8.712 y con rangos de 21 a 69 años. A sí mismo la media de la antigüedad laboral fue de \bar{x} 8.69, DE 8.515 y rangos de 1 a 40 años de antigüedad. Tabla 8

Tabla 7
Datos sociodemográficos de los participantes

| Variable | | <i>f</i> | % |
|----------------------|-------------------------------------|----------|-------------|
| Genero | Mujer | 101 | 82.1 |
| | Hombre | 22 | 17.9 |
| Estado civil | Soltero (a) | 48 | 39.0 |
| | Casado (a) | 65 | 52.8 |
| | Divorciado (a) | 4 | 3.3 |
| | Divorciado (a) | 6 | 4.9 |
| | | | |
| Tipo de contratación | Suplencia | 16 | 13 |
| | Contrato | 69 | 56.1 |
| | Interino | 1 | 0.8 |
| | Base | 37 | 30.1 |
| Turno que labora | Matutino | 30 | 24.4 |
| | Vespertino | 21 | 17.1 |
| | Nocturno A | 17 | 13.8 |
| | Nocturno B | 18 | 14.6 |
| | Fin de semana | 30 | 24.4 |
| | Jornada acumulada | 7 | 5.7 |
| Grado académico | Auxiliar de enfermería | 1 | 0.8 |
| | Enfermera general | 20 | 16.3 |
| | Lic. En enfermería | 90 | 73.2 |
| | Lic. en enfermería con especialidad | 9 | 7.3 |
| | Maestría en enfermería y mas | 3 | 2.4 |

Tabla 8*Datos sociodemográficos de los participantes*

| Variable | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|------------|--------|--------|-------|---------------------|
| Edad | 21 | 69 | 33.81 | 8.712 |
| Antigüedad | 1 | 40 | 8.69 | 8.515 |

El objetivo específico dos fue identificar en nivel de estímulos que existe en el personal de enfermería de acuerdo a la escala total, dimensiones y sub-dimensiones, los resultados se presentan en la tabla 9. Donde se encontró que el 49.6% de los participantes tienen estímulos bajos, por dimensiones el 53.7% expresa un nivel bajo en estímulos focales, 50.4%, por sub-dimensiones 57.7% representa un nivel medio en relaciones interpersonales, 61.8% representa un nivel bajo en atención al paciente y 64.2% representa un nivel bajo en medio ambiente y trabajo físico.

Tabla 9*Índice de estímulos*

| Variable | | <i>f</i> | % |
|----------------------------|-----------------------------|----------|-------------|
| Escala total | Estímulos bajos | 61 | 49.6 |
| | Estímulos medios | 59 | 48 |
| | Estímulos altos | 3 | 2.4 |
| Dimensiones | | | |
| | Estímulos focales | | |
| | Bajo | 66 | 53.7 |
| | Medio | 53 | 43.1 |
| | Alto | 4 | 3.3 |
| Estímulos contextuales | Bajo | 61 | 49.6 |
| | Medio | 62 | 50.4 |
| | Alto | 0 | 0 |
| Estímulos residuales | Bajo | 54 | 43.9 |
| | Medio | 65 | 52.8 |
| | Alto | 4 | 3.3 |
| Sub-dimensiones | | | |
| | Administración de la unidad | | |
| | Bajo | 54 | 43.9 |
| | Medio | 65 | 52.8 |
| | Alto | 4 | 3.3 |
| Relaciones interpersonales | Bajo | 46 | 37.4 |
| | Medio | 71 | 57.7 |
| | Alto | 6 | 4.9 |
| Atención al paciente | | | |

| | | | |
|----------------------------------|-------|----|-------------|
| | Bajo | 76 | 61.8 |
| | Medio | 46 | 37.4 |
| | Alto | 1 | 0.8 |
| Conocimientos y habilidades | | | |
| | Bajo | 60 | 48.8 |
| | Medio | 61 | 49.6 |
| | Alto | 2 | 1.6 |
| Medio ambiente de trabajo físico | | | |
| | Bajo | 79 | 64.2 |
| | Medio | 37 | 30.1 |
| | Alto | 7 | 5.7 |
| Condiciones del paciente | | | |
| | Bajo | 55 | 44.7 |
| | Medio | 62 | 50.4 |
| | Alto | 6 | 4.9 |
| Procedimientos específicos | | | |
| | Bajo | 69 | 56.1 |
| | Medio | 52 | 42.3 |
| | Alto | 2 | 1.6 |

El objetivo específico tres fue determinar el grado de satisfacción laboral que existe en el personal de enfermería de acuerdo a la escala total y dimensiones, los resultados se presentan en la tabla 10. Se encontró que el 90.2% de los participantes tienen una satisfacción laboral media, por dimensiones el 58.5% representa un nivel medio en comunicación con superiores, 48.8% representa un nivel bajo en monotonía laboral, 87.8% representa un nivel bajo en contenido de trabajo, 74% representa un nivel medio en tensión relacionada con el puesto de trabajo, 53.7% representa un nivel medio en exceso de trabajo, 45.5% representa un nivel bajo en entorno físico, 50.4% representa un nivel bajo en integración y expectativas, 43.9% representa un nivel medio en satisfacción con el puesto y 47.2% representa un nivel bajo en tensión con el trabajo.

Tabla 10
Índice de satisfacción laboral

| Variable | | <i>f</i> | % |
|-----------------------------|--------------------|----------|-------------|
| Escala total | | | |
| | Satisfacción bajos | 10 | 8.1 |
| | Satisfacción media | 111 | 90.2 |
| | Satisfacción alta | 2 | 1.6 |
| Dimensiones | | | |
| Comunicación con superiores | | | |
| | Bajo | 3 | 2.4 |
| | Medio | 72 | 58.5 |
| | Alto | 48 | 39 |
| Monotonía laboral | | | |
| | Bajo | 60 | 48.8 |
| | Medio | 61 | 49.6 |

| | | | |
|--|-------|-----|-------------|
| Contenido del trabajo | Alto | 2 | 1.6 |
| | Bajo | 108 | 87.8 |
| | Medio | 12 | 9.8 |
| Tensión relacionada con el puesto de trabajo | Alto | 3 | 2.4 |
| | Bajo | 29 | 23.6 |
| | Medio | 91 | 74 |
| Exceso de trabajo | Alto | 3 | 2.4 |
| | Bajo | 44 | 35.8 |
| | Medio | 66 | 53.7 |
| Entorno físico | Alto | 13 | 10.6 |
| | Bajo | 56 | 45.5 |
| | Medio | 41 | 33.3 |
| Integración y expectativas | Alto | 26 | 21.1 |
| | Bajo | 62 | 50.4 |
| | Medio | 58 | 47.2 |
| Satisfacción con el puesto | Alto | 3 | 2.4 |
| | Bajo | 39 | 31.7 |
| | Medio | 54 | 43.9 |
| Tensión con el trabajo | Alto | 30 | 24.4 |
| | Bajo | 58 | 47.2 |
| | Medio | 48 | 39 |
| | Alto | 17 | 13.8 |

Para darle repuesta al objetivo específico cuatro, que fue describir la relación de satisfacción laboral y estímulos con las variables sociodemográficas, se utilizaron las pruebas no paramétricas de U de Mann-Whitney en el caso de las variables dicotómicas (que posean solo dos opciones de respuesta) y la prueba de H de Kruskal-Wallis en el caso de las variadas politómicas (que poseen más de dos opciones de respuesta).

Los resultados obtenidos sobre la relación de los estímulos y características sociodemográficas se presentan en la tabla 11, donde se observa que se encontró una $p > 0.05$ siendo estadísticamente no significativo respecto a: grado académico, turno, estado civil y tipo de contratación. Además, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los estímulos y el sexo con un p valor = (.004).

Tabla 11
Estímulos y características sociodemográficas (n=123)

| Característica | \bar{x} | Mdn | P |
|----------------|-----------|-----|---|
|----------------|-----------|-----|---|

| Sexo | | | | |
|----------------------|-------------------------------|-------|-------|---------------|
| | Hombre | 71.77 | 71.50 | .004 * |
| | Mujer | 81.16 | 81.00 | |
| Grado académico | | | | |
| | Auxiliar de enfermería | 77.00 | 77.00 | .082 † |
| | Técnico en enfermería general | 73.20 | 73.50 | |
| | Licenciado en enfermería | 80.32 | 80.50 | |
| | Enfermera especialista | 88.22 | 88.00 | |
| | Enfermera con maestría y mas | 70.67 | 66.00 | |
| Turno | | | | |
| | Matutino | 76.57 | 74.00 | .078 † |
| | Vespertino | 75.90 | 78.00 | |
| | Nocturno A | 79.06 | 77.00 | |
| | Nocturno B | 86.72 | 84.50 | |
| | Fin de semana | 81.40 | 82.50 | |
| | Jornada acumulada | 76.86 | 75.00 | |
| Estado civil | | | | |
| | Soltero (a) | 79.13 | 79.50 | .373 † |
| | Casado (a) | 78.62 | 77.00 | |
| | Divorciado (a) | 81.50 | 76.00 | |
| | Madre o padre soltero (a) | 90.33 | 90.50 | |
| Tipo de contratación | | | | |
| | Suplente | 80.19 | 79.00 | .660 † |
| | Contrato | 78.39 | 78.00 | |
| | Interino | 67.00 | 67.00 | |
| | Base | 81.54 | 81.00 | |

*Nota: n= tamaño de la muestra **p<0.05, \bar{x} = Media, Mdn= Mediana, *= U de Mann-Whitney, †= H de Kruskal-Walis*

Los resultados obtenidos sobre la relación de satisfacción laboral con variables sociodemográficas reportaron un valor $p>0.05$ siendo estadísticamente no significativo.

El objetivo general fue analizar la relación de los estímulos con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención. Se elaboró una tabla de contingencia en la que se observa que el 86% del personal de enfermería presentan estrés de bajo a medio y una satisfacción laboral media, como se muestra en la tabla 12.

Tabla 12*Estímulos de enfermería vs satisfacción laboral*

| Estímulos de enfermería | SL baja | | SL media | | SL alta | | Total | Porcentaje total |
|-------------------------|---------|------|-----------|--------------|---------|------|-------|------------------|
| | | % | | % | | % | | |
| Bajos | 6 | 4.8% | 53 | 43% | 2 | 1.6% | 61 | 49.4% |
| Medios | 4 | 3.2% | 55 | 44.7% | 0 | 0% | 59 | 47.9% |
| Altos | 0 | 0% | 3 | 2.4% | 0 | 0% | 3 | 2.4% |
| Total | 10 | 8% | 111 | 90.1% | 2 | 1.6% | 123 | 99.7% |

Nota: SL= Satisfacción Laboral

En relación a la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística de χ^2 (Chi-cuadrado). En la tabla 13 se observa que no se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables VI y VD, por tanto, se rechaza hipótesis de trabajo. Se puede afirmar con 95% de confianza que las variables estímulos y satisfacción laboral son independientes entre sí.

Tabla 13*Relación de dimensiones satisfacción laboral y estímulos*

| Dimensión uno Satisfacción laboral | Estímulos en enfermería | | | | | | χ^2 | p valor |
|------------------------------------|-------------------------|-------|--------------|-------|-------------|--------|----------|---------|
| | Estrés bajo | | Estrés medio | | Estrés alto | | | |
| | f | % | f | % | f | % | | |
| Satisfacción baja | 6 | 9.8% | 4 | 6.8% | 0 | 0.0% | 2.793 | .593* |
| Satisfacción media | 53 | 86.9% | 55 | 93.2% | 3 | 100.0% | | |
| Satisfacción alta | 2 | 3.3% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | | |

*Nota: *p> .05, f= frecuencia, %= porcentaje*

IX. Discusión

La satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva que surge cuando el hombre enriquece su puesto de trabajo haciendo que el desempeño sea mejor y productivo. Por otra parte, los estímulos, son todos aquellos elementos externos que van a entrar por medio de los órganos sensoriales y van a ser procesados en el sistema perceptual, dando como respuesta una mejora en las actividades que realiza la persona.

El hallazgo en las características demográficas en los profesionales de enfermería del Hospital General San Felipe del Progreso reporta que la mayoría de los participantes son mujeres, la mitad se encuentran casadas, su estatus laboral es de contrato y tres terceras partes son licenciados en enfermería; los resultados son semejantes a los reportados por Herrera y Manrique (2008). En relación con edad, la mayoría son adultos jóvenes; dato similar a los resultados de Hernández *et al.* (2012). En antigüedad se reportó un promedio de nueve años, mientras que Hernández *et al.* (2012) encontró que los participantes en su estudio obtuvieron un promedio superior de 15 años de antigüedad.

Los estímulos son aquellos que van a provocar una respuesta según la teoría de adaptación de Callista Roy, en el cual, las personas tienen la capacidad de pensar, sentir y ser conscientes de la interacción con el entorno. La medición se realizó evaluando los estímulos negativos que afectan el entorno de las personas reflejándose como nivel de estrés, reportando que en el Hospital General San Felipe del Progreso la mayoría de las enfermeras(os) cuentan con estímulos estresantes bajos, a diferencia de Díaz (2013) en su investigación menciona que tiene un nivel medio de estímulos estresantes.

En la dimensión de estímulos focales, la mayoría de enfermeras(os) presentan estímulos estresantes bajos; en contraparte, Díaz (2013), reporto un nivel medio de estímulos estresantes. En la dimensión estímulos contextuales, la mayoría de las enfermeras(os) presentan un nivel medio de estímulos estresantes, es decir aquellos que contribuyen al efecto del estímulo focal y ayudan a mejorar o empeorar la situación. A diferencia de Díaz (2013) en la misma dimensión refleja un nivel alto de estímulos contextuales negativos. Por último, en la dimensión estímulos residuales, se determinó que la mayoría de los participantes presenta un nivel medio de estímulos estresantes, estos datos reportados coinciden con los de Díaz (2013), lo que indica que existen factores ambientales cuyo efecto no es certero que incida en el bajo nivel de estímulos focales estresantes.

De acuerdo a las sub-dimensiones de estímulos estresantes, en administración de la unidad y relaciones interpersonales la mayoría de enfermeras(os) presenta un nivel medio de estímulos estresantes, datos semejantes a los que Díaz (2013), reporta en su investigación y que se presentan en caso: por un bajo grado de competencia médica, al activarse un código de emergencia, al ser rotadas por varios servicios durante su jornada de trabajo o por el desempeño de funciones no acordes a lo establecido en el contrato y un déficit e inadecuada dotación de material de consumo. De la misma manera se presentan ante los conflictos interpersonales tales como: problemas de comunicación con superiores, faltas de respeto y de trabajo en el equipo de salud.

En la sub-dimensión atención al paciente, la mayoría de enfermeras(os) presentan un nivel bajo de estímulos estresantes, a diferencia de Díaz (2013), quien refiere que su población de estudio presentó un nivel medio de estímulos.

En las sub-dimensiones: condiciones del paciente, conocimientos y habilidades se determinó que la mayoría de enfermeras(os) presentan un nivel medio de estímulos estresantes, estos resultados son semejantes a los reportados por Díaz (2013), donde influyeron factores como: déficit de conocimientos, poca experiencia laboral y falta de habilidades propias para la realización de procedimientos en el manejo de pacientes críticos.

En las sub-dimensiones: procedimientos específicos, ambiente y trabajo físico se reporta que la mayor parte de las enfermeras(os) presentaron un nivel bajo de estímulos estresantes, a diferencia de lo reportado por Díaz (2013), donde determino un nivel alto de los mismos.

En relación a la satisfacción laboral, se encuentra que la mayoría de las enfermeras manifiestan una satisfacción laboral media; Hernández y Medina (2020) reportaron resultados similares en su investigación.

En la dimensión comunicación con superiores, la mitad enfermeras(os) presentan una satisfacción laboral media, resultados semejantes a los de Hernández y Medina (2020), encontrándose que los factores que influyeron fue la baja relación con los jefes y el poco reconocimiento del trabajo realizado.

En la dimensión monotonía laboral la mitad de enfermeras(os) presentan nivel bajo de satisfacción laboral, en tanto que en la dimensión contenido del trabajo la mayoría presentó un nivel bajo de satisfacción laboral; resultados que coinciden con los de Sánchez

et al. (2019), en el cual los factores principales que incidieron se relacionaron con el trabajo rutinario asociado con las pocas oportunidades de aprender cosas nuevas, generando cansancio y poco interés por el trabajo realizado.

En la dimensión tensión relacionada con el puesto de trabajo, una tercera parte de enfermeras(os) presentan un nivel medio de satisfacción laboral; la dimensión exceso de trabajo muestra que la mitad de enfermeras(os) presentaron el mismo nivel, en tanto que en la del entorno físico la mitad de enfermeras(os) presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral; Solano (2010) reporta en su investigación un alto índice de satisfacción laboral, sin embargo un gran porcentaje desea trabajar fuera de su país. Donde los elementos que se vieron más afectados fueron: falta de capacitaciones y recursos materiales aunado con un exceso de trabajo e instalaciones deficientes que no permitió el desarrollo adecuado de su trabajo.

En las dimensiones tensión con el trabajo e integración y expectativas la mitad de enfermeras(os) presentan un bajo nivel de satisfacción laboral. En cuanto con la satisfacción con el puesto, menos de la mitad de los participantes presentan un nivel medio de satisfacción laboral; Ramos (2007), reporta en su investigación datos similares. Además, que los componentes que más afectaron fueron: bajo reconocimiento académico que se asoció con salario inadecuado y la falta de promoción profesional.

En cuanto a la relación entre las variables de estudio se encontró que, a mayor índice de estímulos, el grado de satisfacción laboral es bajo con lo cual se acepta la hipótesis de investigación alterna.

Una de las fortalezas de la investigación fue una participación positiva por parte del personal seleccionado en el estudio, así mismo nos permitió conocer las causas que afectan la satisfacción laboral. Las barreras para llevar a cabo este estudio consistieron en: la disposición de un corto periodo de tiempo para llevar a cabo la colecta de datos ocasionando que en varias ocasiones no se encontrará al personal o no estuvieran disponibles al momento de la aplicación de los cuestionarios. Así mismo una discrepancia en los resultados de satisfacción laboral y lo observado en las actitudes del personal, lo que puede sugerir un sesgo debido al poco tiempo para responder la encuesta relacionado con la carga de trabajo y la falta de interés para proporcionar datos fehacientes.

La profesión de enfermería con el paso del tiempo ha ido evolucionando e innovándose, tal es así que es importante saber su nivel de estímulos y que tan satisfechos se sienten en su ámbito de trabajo, ya que somos el primer contacto con el paciente y el

que más permanece durante su estancia hospitalaria, aquí se puede saber y determinar estrategias que ayuden a disminuir los malos tratos, las inconformidades y la mala calidad en la atención, además se puede mejorar el grado de compromiso entre el personal de enfermería y su institución de salud.

Es muy importante que las instituciones de salud visualicen al personal como seres humanos ya que en muchas ocasiones lo más importante son los números, los indicadores, las metas, entre otros, sin embargo, sería bueno analizar que los estímulos y la satisfacción laboral pueda corromper con todos los procesos establecidos.

X. Conclusiones

La presente investigación busco evaluar la relación de los estímulos con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una unidad hospitalaria de segundo nivel de atención. La mayoría de los participantes fueron del sexo femenino, casados, de contrato, licenciados en enfermería, pertenecientes al turno matutino y fin de semana.

Los estímulos se reportaron bajos en el personal de enfermería, dato significativo ya que fueron evaluados con un cuestionario que evalúa estímulos negativos.

La satisfacción laboral se reportó como media la cual fue un dato importante al encontrarse en un nivel donde se puede ver a futuro posibles intervenciones de mejorar la satisfacción o evitar caer en la insatisfacción.

En relación de los estímulos con la satisfacción laboral donde no hubo una relación estadísticamente significativa, los resultados fueron adecuados ya que los estímulos negativos fueron bajos y la satisfacción laboral media, concluyendo que el personal de enfermería se siente comprometido con su trabajo que realiza en la unidad hospitalaria.

Para investigaciones futuras se sugiere estudiar los estímulos específicamente lo relacionado con el instrumento de evaluación donde los estímulos no sean negativos, asimismo para la selección de la muestra la cual se sugiere sea por conveniencia en todo aquel personal que tenga conductas negativas para estudiar mejor la causa de la satisfacción laboral, así como las intervenciones que ayuden a mejorar las conductas negativas del personal de enfermería.

XI. Referencias

- Andrade-Cepeda MG. Estrés y Satisfacción Laboral de las Enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos (Tesis Maestro en Administración de la Atención de Enfermería). San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2000 (24 de septiembre del 2022). Disponible: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/2969/MAE1ESL00001.pdf?sequence=4>
- Ceballos, P., Jara, A., Stiepovich, J., Aguilera, P. y Vilchez, V. (2015). Enfermería Actual en Costa Rica, 29, 1-12. La gestión del cuidado: una función social y legal de la enfermería chilena. <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i29.19733>.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Revista ELSEVIER, 58(2), 39-60. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Chiavenato, I. (2001). Administración: teoría, proceso y práctica. (Tercera Edición), editorial McGraw-Hill.
- Díaz de Flores, L., Durán de Villalobos, M., Gallego de Pardo, P., Gómez Daza, B., Gómez de Obando, E., González de Acuña, Y., Gutiérrez de Giraldo, M., Hernández Posada, A., Londoño Maya, J., Moreno Fergusson, M., Pérez Giraldo, B., Rodríguez Carranza, C., Rozo de Arévalo, C., Umaña de Lozano, C., Valbuena, S., Vargas Márquez, R. y Venegas Bustos, B. (2002). Aquichan, 2(1), 19-23. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v2n1/v2n1a04.pdf>
- Dias-Silveira, C., Teixeira-de-Bessa, A.T., Oroski-Paes, G. y Conceição-Stipp, M.A. (2017). Revista Enfermería Global, 16(3), 193-207. Gestión del equipo de enfermería:

factores asociados a la satisfacción en el trabajo.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>

Edmundo, C. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público.

Revista Electrónica de Medicina Intensiva, 5(4), 1-6.

<http://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.htm>

Gómez, A. (2015). RUO, 1-48. Evaluación de la satisfacción laboral enfermera en las

unidades de hospitalización del hospital San Agustín.

<http://hdl.handle.net/10651/31306>

Hernández, E. y Medina, X. (2020). Revista Instituto Mexicano del Seguro Social, 28(1), 37-

48. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital

público en Monterrey. [https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-](https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf)

[2020/eim201e.pdf](https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf)

Hernández, M., Hernández, A., Nava, M.G., Pérez, M.T., Hernández, M.G., a. Matus, R. y

Balseiro, C.L. (2012). Enfermería Universitaria, 9(1), 7-15. Satisfacción laboral del

profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2012/eu121b.pdf>

Herrera-Amaya, G. y Manrique-Abril, F.G. (2008). Revista Aquichan, 8(2), 243-256.

Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería.

Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería

(redalyc.org)

Lopategui, E. (2000). Estrés: concepto, causas y control [web log post] recuperado de

<http://www.saludmed.com/Documentos.Estrés.html>.

- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Horiz Med, 17(4), 42-52. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Manrique-Abril, F., Herrera, G. y Mendez, Y. (2019). Hacia. Prom. Salud, 24(2), 46-59. VALIDEZ Y FIABILIDAD EN COLOMBIA DEL FONT ROJA. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
- Mazzanti. M. (2011). Reviste de Colombia de Bioética, 6(1), 124-144. Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCB/article/view/821/839>
- Mendoza, R. (2015). Med Chile, 143, 97-102. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo de un hospital público. <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v143n8/art10.pdf>
- Muñoz-Secoa, E., Coll-Benejama, J.M., Torrent-Quetglasb, M. y Linares-Pouc, L. (2006). Revista original el SEVIER, 37(4), 209-214. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656706703341?token=385A07C02A6D69319DFC8C57DCCF289F6800FC8F7F1EA8551D4FA0945631670F687AC9660782048EF7976F3DD3508987&originRegion=us-east-1&originCreation=20220130141924>
- Patrón. F. (2014). Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 17(2) 480-497. El fenómeno de la atención y la definición de los estímulos como productos arbitrarios del investigador. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num2/Vol17No2Art3.pdf>

- Puebla, D., Ramírez, A., Ramos, P. y Moreno, M. (2009). Experiencia de la práctica, 17(2), 97-102. Percepción del paciente de la atención otorgada por el personal de enfermería. http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/493/484
- Real academia española. (2021). Diccionario de la lengua española. (23ª edición) Recuperado de <https://dle.rae.es/eficacia>
- Sánchez, P., Gómez, M. y Tovar, O. (2019). Universidad, Ciencia y Tecnología, 2(2), 157-164. Factores determinantes de la administración y su relación con la satisfacción laboral en la salud pública ecuatoriana. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/234/350>
- Solano-Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Revista CUIDARTE, 1(1), 53-62. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359533177008>
- Zubiri-Sáenz, F. (2013). Revista Scielo, 36(2), 193-196. Satisfacción y motivación profesional. <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>

XII. Anexos

Anexo 1 Cuestionario CCNSS creado por Sawatsky, JoAnn R.N;B.N. de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Manitoba en 1996

| No. | Pregunta | Nunca | Algunas veces | Siempre |
|-----|---|-------|---------------|---------|
| 1 | La asignación de personal suplente de enfermería con insuficiente capacitación me genera estar estresada(o). | 1 | 2 | 3 |
| 2 | El grado de competencia del personal médico me causa estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Personal de enfermería apático e incompetente me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 4 | La presencia de estudiantes y personas ajenas al servicio me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 5 | Las emergencia, transferencias y admisiones de pacientes durante el turno me ocasiona estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Los cambios de servicio de alguna compañera o propio una vez que se inició el turno los considero estresantes. | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Las interrupciones en la asistencia al paciente por realizar trabajo administrativo (papeleo), me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Los criterios que se utilizan para la admisión de pacientes no bien definidos, por lo que en ocasiones se admiten a pacientes sin protocolo completo me generan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 9 | El desempeñar funciones no acordes a la contratación y puesto me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 10 | Variantes en el personal asignado a la unidad por incidencias (faltas, incapacidades, permisos, etc.) me ocasionan estar estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 11 | La deficiente e inadecuada dotación de material y equipo genera sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 12 | Los conflictos interpersonales por diferencia de opiniones ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 13 | El estar en desacuerdo en el tratamiento de los pacientes ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 14 | Los problemas de comunicación que existen con mis superiores hacen sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 15 | La falta de respeto de algunos médicos a las ideas e iniciativas de enfermería me ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 16 | La falta de colaboración para trabajar en equipo entre el personal de mi departamento me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 17 | Los problemas de comunicación con mis compañeros (ej. Diferencia de opiniones y llamadas de atención) me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| 18 | La falta de coordinación para trabajar en equipo con los otros departamentos ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 19 | Las emergencias, (paros cardiacos) que se suscitan ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 20 | La prolongación innecesaria de la vida en pacientes con padecimientos irreversibles (ej. Cáncer terminal, muerte cerebral) me generan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 21 | La presencia de pacientes críticos e inestables me genera sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 22 | La muerte de un paciente me ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 23 | La incapacidad propia para reconocer las necesidades de los pacientes me ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 24 | La incapacidad propia para reconocer las necesidades de los familiares me ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 25 | La responsabilidad en la toma de decisiones las considero estresantes. | 1 | 2 | 3 |
| 26 | La atención que brindo a los pacientes con complicaciones graves ocasionan sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 27 | La atención a pacientes no cooperadores me produce estar estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 28 | La falta de conocimientos propios en algunos procedimientos me produce estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 29 | Equipo técnico desconocido en el departamento me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 30 | La falta de experiencia y habilidades propias me produce estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 31 | Situaciones poco comunes (atención a familiares) en el departamento me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 32 | La insuficiente educación continua específica en el servicio me produce estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 33 | Equipo insuficiente o descompuesto en el departamento me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 34 | Distribución física de la unidad que disminuye el espacio para trabajar me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 35 | Sonidos repentinos de alarmas de los monitores y ventiladores me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 36 | Ruidos constantes como equipos de aspiración me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 37 | La calidad de la iluminación en la unidad me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 38 | Paciente neurológico (inconsciente) me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 39 | Pacientes con infarto agudo al miocardio me generan estrés. | 1 | 2 | 3 |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| 40 | Pacientes con insuficiencia respiratoria aguda en me generan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 41 | Pacientes politraumatizados me generan estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 42 | Pacientes con presencia de falla multisistémica me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 43 | La movilización de pacientes inconscientes me ocasiona sentirme estresada. | 1 | 2 | 3 |
| 44 | El manejo de vías respiratorias en pacientes conectados a ventilador me genera estrés. | 1 | 2 | 3 |
| 45 | El manejo de medicamentos inotrópicos y vasodilatadores genera sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 46 | El manejo de pacientes con varios accesos vasculares produce sentirme estresado(a). | 1 | 2 | 3 |
| 47 | La identificación y tratamiento de hemorragias me ocasionan estrés. | 1 | 2 | 3 |

Anexo 2 Cuestionario Font-Roja de Aranz y Mira en el año de 1988

| | Muy desacuerdo | En desacuerdo | Ni acuerdo, ni desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|---|----------------|---------------|---------------------------|------------|----------------|
| 1. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. La relación con mis jefes es muy cordial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Se lo que se espera de mí en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Al final de la jornada de trabajo, me suelo encontrar muy cansado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Tengo muy poco interés por las cosas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Con frecuencia no desconecto no desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Creo que mi trabajo es excesivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Con frecuencia no tengo recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 23. El sueldo que percibo es el adecuado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Estoy convencido que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud y mis horas de sueño | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

XIII. Apéndices

Apéndice 1 Operacionalización de la variable estímulos

| Variable | Tipo de variable | Definición conceptual | Definición operacional | Escala de medición | Estadístico |
|-----------|---|--|--|--|-------------|
| Estímulos | - Independiente, cualitativa y ordinal | La variable independiente estímulos se definen según Callista Roy como “todo aquello que provoca una respuesta. Es el punto de interacción del sistema humano con el medio ambiente” (Díaz <i>et al</i> , 2002, p.21). | Instrumento de escala de estrés en enfermería (CCNSS) que incluye la evaluación de estímulos focales, contextuales y residuales. | 1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre | f.% |

Apéndice 2 Operacionalización de la variable satisfacción laboral

| Variable | Tipo de variable | Definición conceptual | Definición operacional | Escala de medición | Estadístico |
|----------------------|--------------------------------------|---|---|--|-------------|
| Satisfacción laboral | Dependiente Cualitativa y ordinal | La variable dependiente satisfacción laboral según Frederick Herzberg es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o intensidad del comportamiento (Marín y Placencia, 2017, p.43). | Instrumento Font-Roja de satisfacción laboral (versión ampliada) para medir la satisfacción de los trabajadores en el puesto de trabajo. (Gómez, 2015, p.14). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo | <i>f.%</i> |

Apéndice 3 Operacionalización de variables sociodemográficas

| Variable | Tipo de variable | Definición conceptual | Definición operacional | Escala de medición | Estadístico |
|--------------------|---|---|---|--|-------------------|
| Edad | - Cuantitativa -Discreta -De intervalo | Se refiere a la vida o tiempo que se vive (Zapata, 2021). | Tiempo transcurrido que una persona ha vivido desde su nacimiento (Real Academia Española, 2021). | Número de años cumplidos | \bar{x} (DE) |
| Sexo | -Cualitativa -Dicotómica -Nominal | Conjunto de personas que tienen características generales y comunes (Real Academia Española, 2021). | Condición determinante que diferencia al hombre y la mujer (OMSS, 2021). | 1. Mujer 2. Hombre | f. % |
| Grado académico | -Cualitativa -Politómica -Ordinal | Elemento que indica el nivel académico por una institución de educación, después de haber finalizado exitosamente un plan de estudios (Real Academia Española, 2021). | Grado o nivel concluido (Real Academia Española, 2021). | 0. Auxiliar de enfermería 1. Técnico en enfermería general 2. Licenciado en enfermería 3. Enfermera especialista 4. Enfermera con maestría y más | f. % |
| Antigüedad laboral | - Cuantitativa -Discreta -De intervalo | Se refiere al tiempo que ha permanecido laborando una persona (Real Academia Española, 2021). | Años laborados en un área de trabajo (Real Academia Española, 2021). | Número de años laborados en la institución | \bar{x} (DE) |
| Turno | - Cualitativa -Politómica -Nominal | Conjunto de trabajadores que se encuentran organizados de acuerdo a un turno establecido, a través del cual llevan | Tipo de turno que desempeña cada trabajador (Real | 0. Matutino 1. Vespertino 2. Nocturno A 3. Nocturno B | f. % |

| | | | | | |
|----------------------|--|--|---|--|------------|
| | | a cabo su actividad o función (Real Academia Española, 2021). | Academia Española, 2021). | 4. Fin de semana 5. Jornada acumulada | |
| Estado civil | - Cualitativa - Politómica - Nominal | Conjunto de cualidades atributos y circunstancias de las personas que la identifican jurídicamente y que determinan su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil (Real Academia Española, 2021). | Condición civil de la persona, es decir si tiene pareja o no. | 1. Soltero (a) 2. Casado (a) 3. Divorciado (a) | <i>f.%</i> |
| Tipo de contratación | - Cualitativa - Politómica - Nominal | Se refiere al tipo de contrato laboral que presenta cada uno de los trabajadores para desempeñar sus funciones y obligaciones (Diccionario de Español de México, 2021). | Tipo de contrato laboral que presenta (Diccionario de Español de México, 2021). | 0. Suplente 1. Contrato 2. Interino 3. Base | <i>f.%</i> |

Apéndice 4 Hoja de Consentimiento informado

Este es un proyecto de investigación que realizará Javier Sanchez Gonzalez, titulado “Estimulos relacionados a Satisfaccion Laboral de Enfermería”. Aplicare dos cuestionarios con el propósito de no violar la etica y bioetica para la investigacion en salud, apegandose a la declaracion de Helsinki respetando la autonomia y respeto del sujeto durante todo el estudio, ademas en apego en apego a la ley general de salud en México en materia de investigacion en su articulo XVII fraccion 1 y articulo XXI fraccion 7, 8 y 9.

Usted puede decidir participar o no participar o cambiar de opinión y después retirarse o dejar el cuestionario inconcluso. No habrá ninguna sanción.

Se le harán una serie de preguntas que tienen que ver en que consiste su participación en las actividades derivadas del estudio de la variable, para contestar estos cuestionarios necesitamos que Usted nos dedique 30-45 min. Su participación en esta investigación no tendrá ningún riesgo de salud para los participantes por lo cual se considera segura y sin generación de costo alguno

La información que usted nos dé en los cuestionarios, será manejada de confidencial y se utilizará sólo para los propósitos de esta investigación que ya se le explicaron anteriormente. Toda información que usted nos proporcione será guardada en un lugar seguro.

Si usted tiene dudas acerca de la investigación puede hacerlas directamente al personal del estudio quienes le ayudarán a resolver cualquier inquietud o comunicarse con el investigador, al siguiente correo electronico javier.sanchez_33hotmail.com.

Firma del participante

Apéndice 5 Hoja de colecta de datos

Parte I. Datos sociodemográficos

Fecha: __ / __ / __

Marque el número de la opción que corresponda a su respuesta.

Institución: Hospital General del Estado de México.

I. Sexo

1. Femenino
2. Masculino.

II. ¿Cuál es su edad en años Cumplidos?

III. ¿Cuál es su estado civil?

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Madre o padre soltera(o)

IV. ¿Marque su grado de estudios?

1. Auxiliar de Enfermería
2. Enfermera General
3. Lic. en Enfermería
4. Lic. en Enfermería con Especialidad
5. Maestría en enfermería y más

V. ¿Marqué el tipo de contratación que tiene en la institución?

1. Suplencia
2. Contrato
3. Interino
4. Base

VI. ¿Cuál es su antigüedad laboral en la institución?

VII. ¿En qué turno labora?

1. Matutino
2. Vespertino
3. Nocturno A
4. Nocturno B
5. Fin de semana
6. Jornada acumulada
4. Base

Apéndice 6 autorizaciones de comités de ética e investigación de la UMSNH



Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo

Facultad de Enfermería



Morelia, Michoacán a 31 de agosto de 2022

LE. Javier Sánchez González
Estudiante de Maestría en Enfermería
Facultad de Enfermería
Presente.

A través de este conducto se hace de su conocimiento que el Comité de Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ha realizado la revisión de su protocolo titulado *Estímulos relacionados a satisfacción laboral de enfermería en un hospital de segundo nivel de atención* y acordó **Aprobarlo** con el **dictamen CI/FacEnf/013-PG-2022** por lo que puede realizar lo conducente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Dra. Ma. de Jesús Ruiz Recéndiz
Coordinadora del Comité de Investigación



Universidad Michoacana
de San Nicolás de
Hidalgo

Facultad de Enfermería



Morelia, Michoacán a 16 de noviembre de 2022

LE. Javier Sánchez González
Estudiante del Programa de
Maestría en Enfermería
Presente.

A través de este conducto se hace de su conocimiento que el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ha realizado la revisión de su protocolo titulado *Estímulos Relacionados a Satisfacción Laboral de Enfermería en un hospital de segundo nivel de atención* y acordó **Aprobarlo** con el **dictamen CEI/FacEnf/013/POSG2022**, por lo que puede realizar lo conducente. Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

María Magdalena
Lozano Z.

Dra. María Magdalena Lozano Zúñiga
Coordinadora del Comité de Ética en Investigación

Apéndice 7 autorización de aplicación del estudio en hospital de segundo nivel de atención.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



EDOMÉX
DECISIONES FIRMES. RESULTADOS FUERTES.

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México."

Oficio No. JE/065/2023
San Felipe del Progreso, México
10 de agosto de 2023

L.E. Javier Sánchez González
Hospital General San Felipe del Progreso
P r e s e n t e

Por este conducto le informo a Usted, que se le otorgan las facilidades para aplicar el cuestionario Font-Roja de Aranz; Instrumento de Escala de estrés que mide la satisfacción laboral, en el Personal de Enfermería de este Hospital General San Felipe del Progreso; para realizar el proceso de recolección de datos de su Protocolo Investigación "Estímulos Relacionados a satisfacción laboral de enfermería en un Hospital de Segundo nivel de atención".

Sin otro particular por el momento, me despido de Usted.

ATENTAMENTE


Dra. Alma Yadira García Carbajal
Directora del Hospital General
San Felipe del Progreso



C.c.p. Minutario Enseñanza.

DRA.AYGC'DRA.MTOCH'gmgs*

SECRETARÍA DE SALUD
INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO

HOSPITAL GENERAL SAN FELIPE DEL PROGRESO
INSURGENTES S/N COL. HÉROES DE LA INDEPENDENCIA, C.P. 50640 SAN FELIPE DEL PROGRESO, MÉXICO.
TEL.: (01 712) 123 50 74.
CORREO ELECTRÓNICO: hg_sanfelipe@hotmail.com