

Satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato

Job satisfaction of public health nursing graduates in Irapuato

Aguilar Morales Miriam Abigail, Camarillo Toledo Luz Aidee, Ortiz Alfaro Daniel, Rodríguez Grana Samuel Efrain, López Villegas Leslie Daniela, Castañón Chávez Fabiola Monserrat y Vega Cabrera Nereida Violeta
Departamento de Enfermería y Obstetricia de la División de Ciencias de la Vida.
Campus Irapuato-Salamanca. Universidad de Guanajuato.

Resumen

En la actualidad la satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño, la calidad y calidez de los servicios, respecto al cuidado de la salud que brindan los licenciados de enfermería en México. Sin embargo, no existe un estudio que demuestre el grado de satisfacción del personal de salud del sector público del municipio de Irapuato. Por tanto, nuestro **objetivo** fue analizar el grado de satisfacción laboral de los licenciados en enfermería que prestan servicios para salvaguardar la vida y salud de personas, mediante el cuestionario Font-Roja el cual permite evaluar el grado de satisfacción y poder presentar alternativas y soluciones para mejorar el nivel de satisfacción laboral. **Metodología.** Se realizó un estudio transversal, explicativo y observacional. Se les aplicó el cuestionario a 25 licenciados en enfermería pertenecientes al sector salud. **Resultados.** Se logró captar inconformidad en variables orientadas a la remuneración salarial (32% que estuvo totalmente de acuerdo y 32% que estuvo de acuerdo, en que el sueldo es muy bajo para la labor que realiza) y de igual manera hay insatisfacción por la falta de reconocimiento a su trabajo enfocada a la asignación de grado y calidad de trabajo. **Conclusión.** La falta de empatía de parte de los altos mandos o por la falta de políticas en las instituciones, provocan insatisfacción en el personal y se ve reflejado en la productividad y la calidad de servicios realizados por los licenciados perdiendo así la pasión en las intervenciones que realizan.

Palabras clave: Satisfacción Laboral; enfermería; salud pública.

Abstract

Currently, job satisfaction is directly related to the performance, quality, and warmth of services, with respect to the health care provided by nursing graduates in Mexico. However, there is no study that demonstrates the degree of satisfaction of health personnel in the public sector in the municipality of Irapuato. Therefore, our **objective** was to analyze the degree of job satisfaction of nursing graduates who provide services to safeguard the life and health of people, using the Font-Roja questionnaire, which allows us to evaluate the degree of satisfaction and to be able to present alternatives and solutions to improve the level of job satisfaction. **Methodology.** A cross-sectional, explanatory, and observational study was carried out. The questionnaire was applied to 25 nursing graduates belonging to the health sector. **Results.** Nonconformity was detected in variables oriented to salary remuneration (32% who totally agreed and 32% who agreed that the salary is too low for the work performed) and there is also dissatisfaction due to the lack of recognition of their work focused on the assignment of grade and quality of work. **Conclusion.** The lack of empathy on the part of senior management or due to the lack of policies in the institutions, causes dissatisfaction in the personnel and is reflected in the productivity and quality of services performed by the graduates, thus losing the passion in the interventions they perform.

Key words: Job satisfaction; nursing; public health.



Introducción

La enfermería es una profesión donde su personal se dedica a preservar la vida y salud de las personas. El ambiente laboral de los licenciados de enfermería suele ser muy energético y apasionado, las actividades de enfermería se realizan bajo condiciones de trabajo intensas en carga física y mental, muchas de las veces las políticas institucionales no son cumplidas por los mandos de dicha corporación de salud trayendo como consecuencia estrés emocional, fatiga, inconformidad por condiciones materiales, factores antihigiénicos, seguridad y comodidad (horarios, salarios y estabilidad laboral) (Zavala, 2012).

Spector define como satisfacción laboral la apreciación personal de la conformidad en relación con el entorno de trabajo, tomando en cuenta la remuneración, el tipo de trabajo que se realiza, y otros factores laborales que pueden ser benéficos o perjudiciales para su bienestar.

En las instituciones de salud los profesionales de enfermería muestran una preocupación respecto a la manera en que llevan su trabajo, la calidad en su vida laboral que se ve comprometida con factores que generan insatisfacción, perdiendo así la motivación y participación de trabajar en un clima de trabajo armónico; la satisfacción laboral se denomina como parte primordial que contribuye a las actividades de los seres humanos ya que esta nos muestra el estado emocional con base a las experiencias laborales y se refleja de manera positiva y placentera por lo cual se denomina como un elemento imprescindible trayendo consigo una mejor calidad de servicios prestados por los trabajadores. (Zavala, 2012). Sin embargo, no están claros los principales factores que llevan a tener una satisfacción laboral positiva o negativa. En este sentido, el objetivo del presente estudio fue analizar el grado de satisfacción laboral de los licenciados en enfermería en salud pública de Irapuato en los diferentes niveles de atención. (Pozos-Radillo, B. 2020).

Materiales y métodos.

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y observacional. La muestra estuvo constituido de 25 personas profesionales de la salud a conveniencia, que sean licenciados en enfermería y se encuentren trabajando en el sector público, ya sea en primer, segundo o en tercer nivel de atención en el estado de Guanajuato. Se les aplicó el cuestionario Font Roja AP (Aranaz, 1988) para evaluar la satisfacción laboral. El cuestionario fue anónimo y auto aplicado en privado. Dicho cuestionario se difundió por medio de redes sociales para un mayor alcance, se realizó de manera digital en la plataforma Forms de Google. Los datos fueron vaciados a una base de datos en Excel para su análisis y presentación en forma de porcentajes.

Resultados.

En la Figura 1 se puede apreciar que de los 25 licenciados (a) en enfermería, el 76 % corresponde al género femenino y el 24% al género masculinos. Con una edad promedio de 35 años.

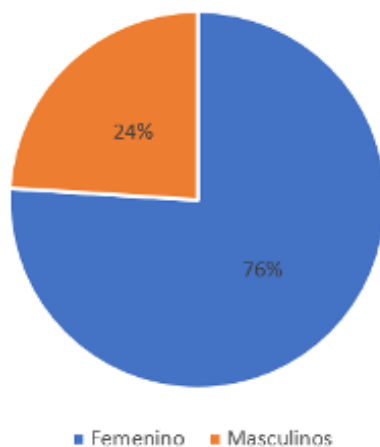


Figura 1. Presenta el género de los licenciados de enfermería en los tres niveles de atención en el sector salud.
Fuente: Elaboración propia.



En la Figura 2 se muestra que el 60% (15) es egresado de la Universidad de Guanajuato, mientras que el otro 40% se divide entre 16% (4) fueron egresados de la UNAM, 8% (2) de la Universidad de Tamaulipas, 8% (2) del ICEST, 4% (1) de la UQI y 4% (1) de la UDL.

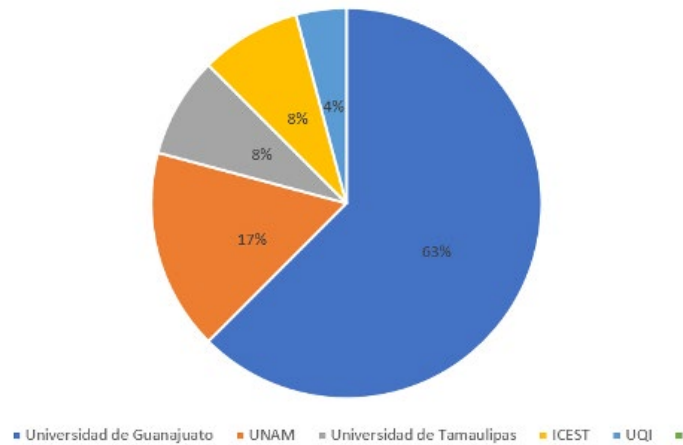


Figura 2. Muestra la prevalencia de la institución de egreso de los licenciados de enfermería en los tres niveles de atención. Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 3 se observa que de nuestra población total (25), el 88% (22) labora en primer nivel de atención, mientras que el 12% (3) restante lo hace en segundo nivel de atención.

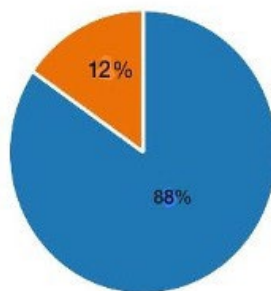
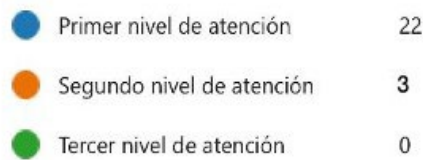


Figura 3. Muestra la prevalencia del nivel de atención en el que laboran licenciados de enfermería. Fuente: Elaboración propia.



En la Figura 4 y 5 se muestran el ingreso salarial mensual del personal de salud que labora en primer nivel y segundo nivel, donde podemos apreciar que el salario no es homogéneo, esto se puede deber a la categoría de contratación.

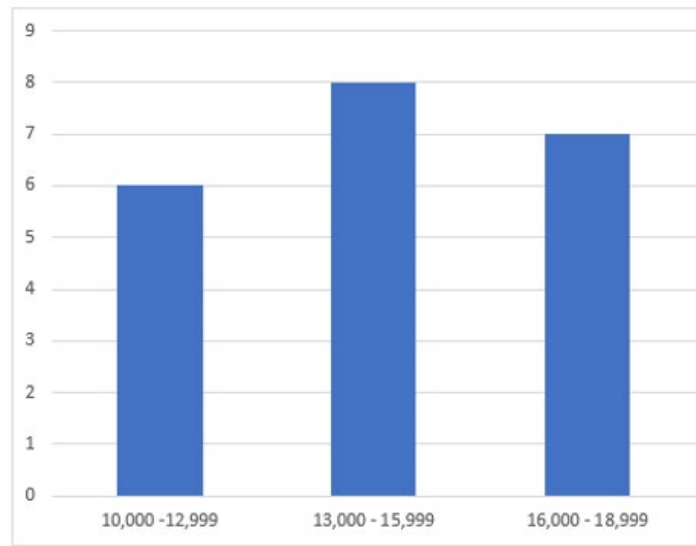


Figura 4. Ingresos mensuales del personal de enfermería perteneciente a primer nivel.
Fuente: Elaboración propia.

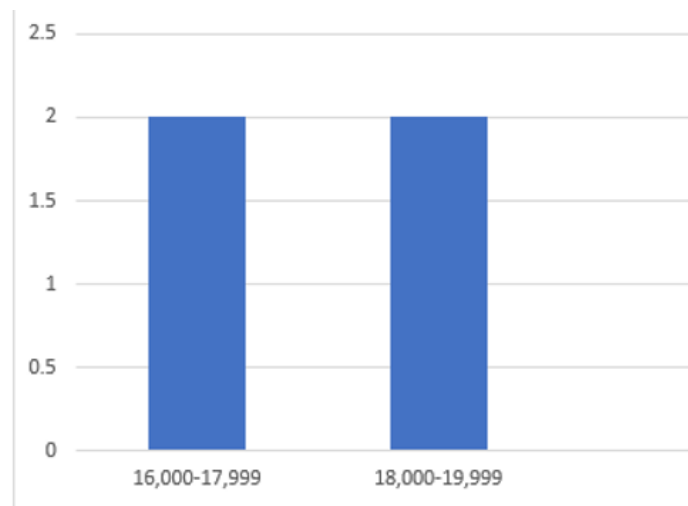


Figura 5. Ingresos mensuales del personal de enfermería perteneciente al segundo nivel de atención.
Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 6 se observa que un 32% está totalmente de acuerdo que el sueldo es muy bajo para la labor que se realiza, otro 32% está de acuerdo, 12% es indiferente, 20% está en desacuerdo y 4% está en total desacuerdo.



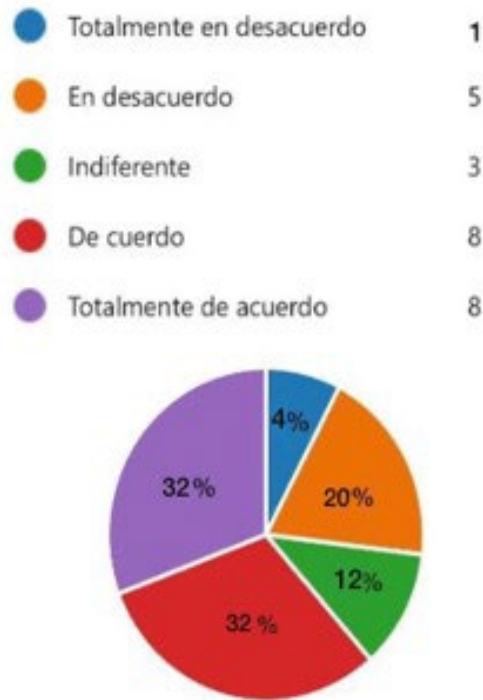


Figura 5. Muestra en grado de insatisfacción salarial con respecto al sueldo económico de los licenciados de enfermería en los tres niveles de atención.
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos demostramos que existe una insatisfacción laboral considerable en cuanto a la remuneración ya que, se obtuvo que un 60% considera que su sueldo es muy bajo para la labor que realizan, además, no hubo diferencia en sentirse mal con lo que ganan ya que el 33% estuvo de acuerdo y otro 33% en desacuerdo con esta afirmación. Además, podemos mencionar que los principales factores que conlleva esta insatisfacción laboral se debe a la cuestión del salario, la convivencia, las actividades que realiza y los horarios de trabajo.

Discusión

En el artículo de nombre “Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias” se aplicó la Satisfacción Media Global (SMG) derivada de Font-Roja, en el cual se reporta que el personal se encuentra insatisfechos con su empleo. (Andrea Rodríguez-Alonso, 2017). Estos resultados concuerdan con nuestro estudio, dado que el principal factor que desencadenó este resultado negativo es consecuencia de la remuneración salarial, dado que no está acorde con la carga excesiva de trabajo que tienen bajo su responsabilidad, así como en la falta de reconocimiento a su trabajo enfocado en la asignación de grado y calidad de trabajo (Cox, C. A. (2019).

Por otra parte, como licenciados poseen el conocimiento necesario para realizar técnicas complicadas, sin embargo, eso no es reconocido por parte de las instituciones. Los licenciados en enfermería juegan un papel indispensable en el sector salud, tanto en cuidados directos a los pacientes en el área clínica y de primer nivel, así como en la promoción de la salud, en la epidemiología y en la investigación. La falta de asignación de grado demerita el título académico de los licenciados, y fomenta la idea errónea que afirma que asistimos, cuando en realidad los licenciados en enfermería intervienen directamente en los cuidados y la salud de los pacientes (Palma, S, 2022).



Esta situación sin duda molesta cada vez más al personal de enfermería, provocando desmotivación e inconformidad. En este sentido es importante realizar este tipo de estudios en cada institución para darnos una oportunidad de mejora para brindar un ambiente adecuado en el que los profesionales puedan desenvolverse y explotar sus habilidades, conocimiento y destrezas. Periódicamente se pueden analizar los resultados de estas encuestas para así fomentar la búsqueda de la excelencia.

Es necesario que las instituciones reconozcan el grado académico del personal de enfermería, esto dará mayor reconocimiento al gremio. Y con ello permitirá que los licenciados sean reconocidos socialmente, dejando atrás prejuicios que hay alrededor de la enfermería (Y. García, 2022).

Debemos dejar de relacionar la enfermería con sacrificio, y de normalizar la sobre exigencia en el personal de enfermería. El amor, pasión y vocación por la enfermería no deben ser sinónimo de abnegación e indiferencia hacia las inequidades que sufren los licenciados en enfermería por parte las instituciones públicas. (Hernández Zavala, 2012).

Conclusión

Nuestros resultados sugieren que los licenciados en enfermería están inconformes con su remuneración salarial debido a la carga excesiva de trabajo y la falta de reconocimiento de grado.

Esto puede llegar a generar una alteración en la productividad y calidad en los cuidados que los licenciados en enfermería brindan de forma positiva o negativa. Por ello es necesario que se trabaje sobre esta situación, en las instituciones de salud pública se pudiera implementar o sugerir la aplicación de cuestionarios validados para identificar la situación actual que se presenta en dicha institución y buscar soluciones.

Referencias

- Andrea Rodríguez-Alonso, P. G.-F. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Austria. *Enfermería Global*, 369-383
- Aranaz J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hosp*. 1988; 52: 63-66.
- Cox, C. A. (2019). Nurse manager job satisfaction and retention: A home healthcare perspective. Columbia, Estados Unidos: Connection.
- García, Y., Gutiérrez, G., Martínez, M., Rivera, M. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso hidalgo, México. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Hernández Zavala, M., Hernández Cantoral, A., Nava Galán, M. G., Pérez López, M. T., Hernández Ramírez, M. G., Matus Miranda, R., & Balseiro Almario, C. L. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería universitaria*, 9(1), 7-15. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es&tlng=es.
- Johana Enyd Cifuentes Rodríguez, F. G. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, bogotá, colombia. *Avances en enfermería*, (217-227).
- Palma, S. F. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y enfermería* 21(2). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532015000200002&script=sci_arttext
- Pozos-Radillo, B. E., Plascencia-Campos, A. R., & Preciado-Serrano, M. L. (2020). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional. *NURE investigation*, 115.

