

# Satisfacción laboral en los residentes y estudiantes de posgrados de neonatología de un Centro de tercer nivel de atención en Montevideo, Uruguay

*Job satisfaction among neonatal residents and postgraduate students at a tertiary care center in Montevideo, Uruguay*

Jennise De los Santos<sup>1</sup> 

Helena Sobrero<sup>2</sup> 

Paula Couchet<sup>3</sup> 

Estefanie Ruiz Diaz<sup>4</sup> 

Mario Moraes<sup>5</sup> 

## RESUMEN

Este estudio evaluó la satisfacción laboral de los médicos residentes del Servicio de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell en Montevideo, Uruguay. Se incluyeron 25 participantes (80% mujeres), distribuidos en tres años de formación y se aplicó el cuestionario de Font-Roja ampliado. Los resultados muestran que las dimensiones con mayor satisfacción fueron las relaciones interpersonales con compañeros (promedio 1.6) y la satisfacción por el trabajo (2.1). Sin embargo, se identificaron dimensiones críticas con altos niveles de insatisfacción, como tensión relacionada con el trabajo (3.7), características extrínsecas del estatus (3.7) y presión laboral (3.52). El análisis por año de formación reveló diferencias estadísticamente significativas en satisfacción con el trabajo ( $p = 0.04952$ ) y características extrínsecas ( $p = 0.03205$ ), mientras que no se observaron diferencias significativas entre los grupos etarios (<30 años y  $\geq 30$  años). Estos hallazgos subrayan la influencia de factores extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción laboral, destacando la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las condiciones laborales y disminuir riesgos psicosociales, como el burnout.

*Palabras clave:* Satisfacción laboral, Residente, Neonatología.

---

<sup>1</sup> Centro Hospitalario Pereira Rossell. Montevideo, Uruguay. Asistente de la Unidad Académica del Centro Hospitalario Pereira Rossell y Ex-Jefe de Residentes de la Cátedra de Neonatología. Correo electrónico: [jennisedelossantos@gmail.com](mailto:jennisedelossantos@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6600-2170>

<sup>2</sup> Centro Hospitalario Pereira Rossell. Montevideo, Uruguay. Profesora Adjunta de la Cátedra de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell. Correo electrónico: [hsobrero@gmail.com](mailto:hsobrero@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6142-0717>

<sup>3</sup> Centro Hospitalario Pereira Rossell. Montevideo, Uruguay. Asistente de la Unidad Académica de Neonatología y Jefe de Residentes de la cátedra de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell. Correo electrónico: [pau.couchet@gmail.com](mailto:pau.couchet@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6366-3731>

<sup>4</sup> Centro Hospitalario Pereira Rossell. Montevideo, Uruguay. Médico Residente de la Cátedra de Neonatología. Correo electrónico: [fefaruizdiaz@gmail.com](mailto:fefaruizdiaz@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6063-7527>

<sup>5</sup> Centro Hospitalario Pereira Rossell. Montevideo, Uruguay. Profesor de la Cátedra de Neonatología. Correo electrónico: [mariomoraescastro@gmail.com](mailto:mariomoraescastro@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5174-2405> DOI: <https://doi.org/10.15517/3ged7s59>

Recepción: 9/5/2024 Aceptación: 26/5/2025

## ABSTRACT

This study evaluated the job satisfaction of resident physicians in the Neonatology Service of the Pereira Rossell Hospital Center in Montevideo, Uruguay. Twenty-five participants (80% women) were included, distributed across three years of training, and the expanded Font-Roja questionnaire was applied. The results show that the dimensions with the highest satisfaction were interpersonal relationships with colleagues (mean 1.6) and job satisfaction (2.1). However, critical dimensions with high levels of dissatisfaction were identified, such as job-related tension (3.7), extrinsic status characteristics (3.7), and work pressure (3.52). Analysis by year of training revealed statistically significant differences in job satisfaction ( $p = 0.04952$ ) and extrinsic characteristics ( $p = 0.03205$ ), while no significant differences were observed between age groups (<30 years and  $\geq 30$  years). These findings underscore the influence of extrinsic and intrinsic factors on job satisfaction, highlighting the need for specific interventions to improve working conditions and reduce psychosocial risks, such as burnout.

*Keywords:* Job satisfaction, resident, Neonatology.

## Introducción

Comúnmente se define residente en medicina como aquel que vive en el mismo lugar donde trabaja, dado que son la mano de obra principal de diferentes sectores de salud, con una alta carga horaria y responsabilidad. La maternidad del Centro Hospitalario Pereira Rossell es de referencia a nivel de Salud Pública en Montevideo, Uruguay y a su vez un centro formativo donde gran parte de la asistencia está a cargo de los residentes.

La satisfacción laboral nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Este hecho es de suma importancia, ya que se ha demostrado en diferentes estudios que la insatisfacción laboral aumenta las faltas al trabajo así como las renuncias, mientras que los empleados satisfechos presentan un mayor cumplimiento y a su vez gozan de mejor salud y son más longevos. (Cáceres and Elisa 2018) Por lo tanto, el grado de calidad y eficacia de los servicios prestados en un sistema sanitario está en relación directa con el nivel de satisfacción de sus trabajadores. (Green, Dishop, and Aarons 2016)

Se han realizado estudios en los que se vincula la satisfacción laboral con la incidencia de Síndrome de *Burnout* en distintas poblaciones vinculadas al área de la salud. (Cáceres and Elisa 2018) Los estudios en los que se analiza la incidencia de *Burnout* en el personal de salud, han demostrado que la misma es alta, y es más elevada en los residentes dada la inestabilidad laboral y la escasa remuneración económica, lo que conlleva al multiempleo, alta carga de estrés y responsabilidad. Todo esto se ve incrementado en las unidades de cuidados intensivos, donde el estrés es aún mayor por el manejo de pacientes graves. (Valero-Vidal et al. 2019) Al respecto, en el Centro

Hospitalario Pereira Rossell, se realizó un estudio para valorar la incidencia del *Burnout* en los residentes y posgraduados, la cual fue de un 27% viéndose un incremento a medida que aumentan los años de la residencia en curso (De los Santos et al. 2023). Esto se encuentra relacionado con que estos deben cumplir con una elevada carga horaria para que su formación sea adecuada, por lo que un ambiente laboral desfavorable tiene una alta influencia en su calidad de vida. El estrés laboral crónico es una de las principales fuentes de riesgo psicosocial, a menudo coexiste con una inadecuada gestión institucional, lo que podría generar insatisfacción con un consecuente bajo desempeño laboral y contribuir con la aparición del Síndrome de *Burnout*.

El desempeño laboral está determinado por condiciones individuales (edad, sexo, estado civil, capacitación), organizacionales (condiciones de trabajo, seguridad laboral, volumen de trabajo, insumos), del sector salud (reglamentación, relaciones laborales, centralización, roles) y del entorno (crecimiento económico, políticas sociales). (Maslach 1976) Estos determinantes del desempeño laboral actuarían condicionando el bienestar de los trabajadores del sistema de salud y por consiguiente el nivel de satisfacción laboral. Es así que la falta de satisfacción laboral sumada a algunas variables individuales, actuarían como condicionantes para la aparición del Síndrome de *Burnout*, enfermedad laboral que afecta principalmente a profesionales que brindan servicios (Cáceres and Elisa 2018). Dado esta influencia del ambiente laboral en conjunto con la alta incidencia de *Burnout* detectada en el estudio antes mencionado, se desprende la necesidad de valorar la satisfacción laboral en nuestros residentes, con el fin de mejorar la calidad de vida de estos, llevando a una mejora en la calidad asistencial.

El interés por evaluar la satisfacción laboral ha crecido significativamente en las últimas décadas. Sin embargo, en nuestro país, aún faltan estudios específicos sobre la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, particularmente entre los residentes. El trabajo realizado por Núñez y colaboradores en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (Núñez González et al. 2007) destaca que la satisfacción laboral impacta a la mayoría de las personas, dado que gran parte de su vida transcurre en el ámbito laboral, siendo este impacto especialmente notable en los contextos de formación de residentes y programas de posgrado.

En la actualidad no existe una definición unánime aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (Locke

1976, Smith 1969) Otros autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo, yendo más allá de las respuestas afectivas o emocionales. (Arnold and Randall 2016, Sánchez 1992) En general, los aspectos de la satisfacción más mencionados tienen que ver con la satisfacción con el contenido del trabajo (interés, variedad, oportunidades de aprendizaje o la dificultad), con el salario, con las condiciones de trabajo (horario, descansos, condiciones ambientales) y con la empresa (Alonso Martin 2008).

Se entiende a la satisfacción laboral como una actitud, debido a que hace referencia a diversas opiniones y conductas del trabajador hacia sus labores (Hulin 1992). La satisfacción laboral como actitud, se compone de tres elementos: cognitivo, afectivo y conativo. El componente cognitivo se refiere a las creencias, valores y hábitos que la persona tiene hacia su trabajo; el afectivo, a los sentimientos y emociones; finalmente, el conativo se refiere a la predisposición de comportarse de cierta manera hacia los diversos aspectos del trabajo (Hulin 1992). El desarrollo de las dimensiones que componen el grado de satisfacción laboral de los individuos se remonta a 1935 donde Hoppock, en su libro titulado *Job Satisfaction*, fundamenta que la satisfacción es uno de los resultados más importantes del trabajo humano, además de existir una supuesta relación implícita o explícita entre satisfacción y desempeño. Concluyendo que son múltiples los factores que pueden influir en el grado de satisfacción de los trabajadores entre los cuales destaca la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión (Hoppock 1935, Castel 2008, Sarella Parra and Paravic 2002). En 1954, el psicólogo Frederik Herzberg desarrolló la Teoría de la Motivación-Higiene, en la que propone que el rendimiento de las personas está directamente relacionado con su nivel de satisfacción. Esta teoría distingue entre factores intrínsecos, que aumentan la satisfacción, y factores extrínsecos, cuya ausencia contribuye a reducirla (Herzberg 1954, Perez and Fidalgo 1995, Madero Gomez 2019).

Existen muchos instrumentos que estudian la satisfacción laboral entre los que se encuentran: el cuestionario de Font Roja y Font Roja ampliado (Núñez González et al. 2007), CSLPS-EAP/334 (Llorent and González Roma 1992), del Overall Job Satisfaction (Warr, Cook, and Wall 1979), Cuestionarios de Satisfacción Laboral S4/82 (Meliá, Peiro, and Calatayud 1979), S10/12 (Meliá and Peiro 1988), S20/23 (Meliá and Peiro 1989) y S21/26 (Meliá et al. 1990), y el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawia, and England 1967).

El cuestionario de Font-Roja de satisfacción laboral (Núñez González et al. 2007, Aranaz Andrés 1988), es uno de los más usados en España en el ambiente sanitario, pero éste no valora las condiciones físicas del ambiente de trabajo. El Font-Roja ampliado, es utilizado en el trabajo de Nuñez-Gonzalez en donde se agrega una nueva dimensión que corresponde al entorno físico laboral. (Núñez González et al. 2007) Este cuestionario consta de 24 ítems, de tipo escala Likert, diseñado para medir actitudes, comportamientos y reacciones (Núñez González et al. 2007, Aranaz Andres 1988). Evalúa dimensiones como satisfacción, tensión laboral, competencia profesional, presión, promoción, relaciones interpersonales, características extrínsecas y monotonía laboral. El cuestionario ampliado incluye una nueva dimensión y, según el estudio de Núñez González (Núñez González et al. 2007), es más completo que la versión clásica concluyendo que los instrumentos para evaluar la satisfacción laboral deben incluir la valoración del entorno físico. Por ello, nuestro equipo optó por aplicar la versión ampliada, validada al español.

## **Metodología y objetivo**

Este estudio tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los médicos residentes del Servicio de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell, identificando las dimensiones específicas que impactan en su percepción del ambiente laboral y su relación con la calidad de vida y desempeño profesional.

Para lo cual se desarrolló un estudio transversal, observacional y descriptivo, llevado a cabo en enero de 2023 y aprobado por el Comité de Ética del Hospital. La población de estudio incluyó a residentes de primer, segundo y tercer año, con al menos 10 meses en el Servicio de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell, constituyendo el universo poblacional. Se excluyeron aquellos que no aceptaron participar o que llevaban menos de 10 meses en el servicio.

Se utilizó un formulario de caracterización poblacional incluido en el cuestionario Font-Roja ampliado por Núñez-González de satisfacción laboral. Las variables cualitativas y cuantitativas analizadas incluyeron sexo, edad, estado civil, trabajo del cónyuge, año de formación, y presencia y cantidad de hijos. Algunos ítems fueron adaptados para adecuarse a la población específica de médicos residentes y posgrados. Además, se ajustó el ítem sobre situación laboral para este contexto.

El cuestionario Font-Roja original consta de 24 ítems en escala tipo Likert (1 a 5), agrupados en nueve dimensiones:

- a) Satisfacción por el trabajo (ítems 7, 10, 11, 16)
- b) Tensión relacionada con el trabajo (ítems 2, 3, 4, 5, 6)
- c) Competencia profesional (ítems 22, 23, 24)
- d) Presión en el trabajo (ítems 18, 20)
- e) Promoción profesional (ítems 9, 12, 17)
- f) Relación interpersonal con superiores (ítems 13, 19)
- g) Relación interpersonal con compañeros (ítem 14)
- h) Características extrínsecas de estatus (ítems 8, 15)
- i) Monotonía laboral (ítems 1, 21) (20,28).

Los puntajes promedio de cada dimensión generaron resultados en cinco categorías: muy satisfecho (1-1,9), satisfecho (2-2,9), neutral (3), insatisfecho (3,1-4) y muy insatisfecho (4,1-5). El cuestionario ampliado incluye dos ítems adicionales, evaluando la dimensión de satisfacción con el entorno físico (6). El formulario fue administrado presencialmente por el equipo investigador, utilizando Google Forms para garantizar el anonimato. Se entregó consentimiento informado a cada participante antes de la recolección de datos. Los resultados se registraron en tablas de Excel, mientras que el análisis estadístico se realizó con herramientas del sitio web Social Science Statistics (Stangroom, n.d.).

Se analizaron diferencias según edad (<30 años y  $\geq$ 30 años) y año de formación. Las variables nominales se presentaron como frecuencias absolutas, y las continuas se evaluaron con la prueba de Shapiro-Wilk para determinar normalidad. Se aplicaron las pruebas de Mann-Whitney para comparar dos grupos y Kruskal-Wallis para tres o más grupos independientes. Los resultados fueron presentados mediante gráficos de Excel y devueltos tanto a los participantes como al equipo docente de la unidad académica, con el objetivo de planificar intervenciones en áreas relevantes.

## **Resultados**

Participaron en el estudio 25 residentes y posgrados, sin exclusiones, ya que todos cumplieron con los criterios de inclusión. Las características de la población, detalladas

en la Tabla 1, muestran que 20 participantes eran de sexo femenino y 5 de sexo masculino. En cuanto a la edad, 12 tenían menos de 30 años y 13 eran mayores o iguales a 30 años. Solo 4 participantes estaban casados, mientras que el resto se identificó como solteros, y 4 de ellos tenían hijos a cargo. La distribución según el año de formación fue la siguiente: 5 participantes cursaban el primer año, mientras que 10 estaban en segundo año y 10 en tercero.

**Tabla 1.**  
*Características de la población*

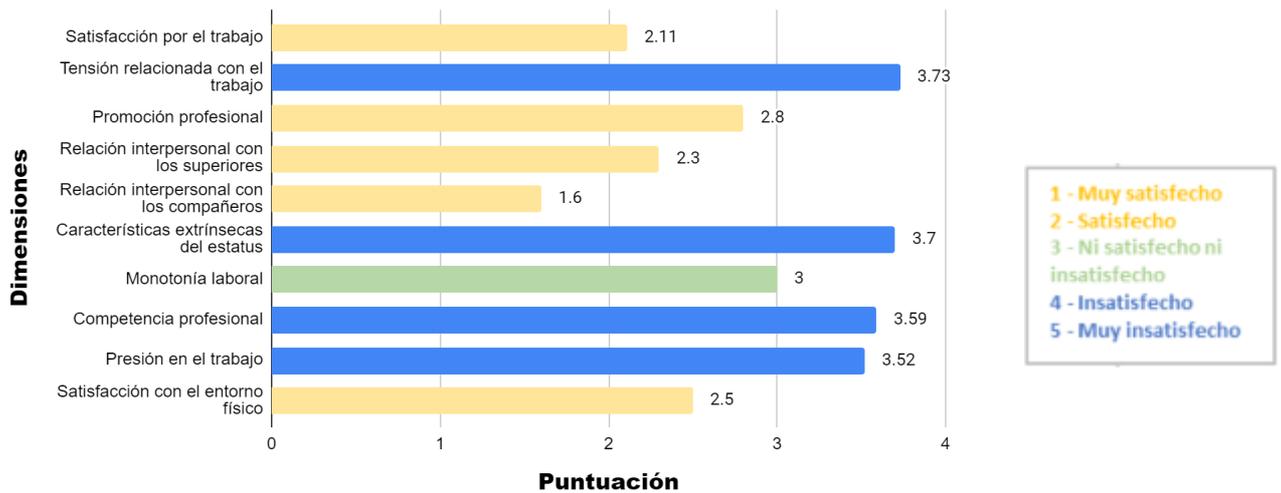
<b>Variable</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Edad</b>		
menor 30 años	12	48
mayor o igual a 30 años	13	52
<b>Sexo</b>		
Femenino	20	80
Masculino	5	20
<b>Año de formación en curso</b>		
1er año	5	20
2do año	10	40
3er año	10	40
<b>Estado civil</b>		
Soltero/a	21	84
Casado/a	4	16
<b>Hijos/as a cargo</b>		
Si	4	16
No	21	84

Respecto al formulario aplicado de Font-Roja modificado, los resultados de las 10 dimensiones para el universo poblacional que afectan la satisfacción laboral fueron los siguientes: satisfacción por el trabajo  $\bar{x}$ 2.1, tensión relacionada con el trabajo  $\bar{x}$ 3.7, promoción profesional  $\bar{x}$ 2.8, relación interpersonal con los superiores  $\bar{x}$ 2.3, relación interpersonal con los compañeros 1.6, características extrínsecas del estatus  $\bar{x}$ 3.7,

monotonía laboral  $\bar{x}$ 3.0, competencia profesional  $\bar{x}$ 3.59, presión por el trabajo  $\bar{x}$ 3.52, satisfacción con el entorno físico  $\bar{x}$  2.5. Figura 1. En la Tabla 2 se muestran los valores del formulario de Font-Roja por año en curso.

**Figura 1.**

*Resultado del Formulario Font-Roja*



Histograma que representa los resultados del formulario según las dimensiones de la satisfacción laboral. Las barras de color amarillo representan las dimensiones que se encuentran muy satisfechas o satisfechas, en verde si no están ni satisfecho ni insatisfecho y en azul si las dimensiones estaban insatisfechas o muy insatisfechas

**Tabla 2.**

*Resultados del Formulario de Font-Roja ampliado para cada una de las dimensiones según el año en curso.*

Dimensiones	Primer año	Segundo año	Tercer año
Satisfacción por el trabajo	1.7	2.05	2.37
Tensión relacionada con el trabajo	3.52	3.7	3.86
Promoción profesional	2.66	2.4	3.26
Relación interpersonal con los superiores	2.1	2.4	2.3
Relación interpersonal con los compañeros	1.4	1.4	1.9
Características extrínsecas del estatus	3.2	3.6	4.05
Monotonía laboral	2.5	3.25	3.2

Competencia profesional	3.26	3.56	3.76
Presión en el trabajo	2.7	3.8	3.65
Satisfacción con el entorno físico	2.9	2.25	2.55

*Nota.* De 1 a 2.99 se encuentran satisfechos o muy satisfechos, 3 ni satisfecho ni insatisfechos y los que se encuentran entre 3.1 y 5 se clasifican como insatisfechos o muy insatisfechos.

Se realizó la prueba de Shapiro-Wilk que dio como resultado una población que no sigue una distribución normal como se muestra en la Tabla 3.

**Tabla 3.**

*Se resume el resultado de la prueba de Shapiro-Wilk para cada uno de los items del formulario de Font-Roja ampliado.*

Pregunta	W denominador	W numerador	Valor p
1	33.84	30.489	0.9009
2	13.44	10.052	0.7479
3	7.84	5.805	0.7404
4	7.76	4.995	0.6437
5	21.84	18.051	0.8265
6	27.44	18.932	0.6899
7	14	11.813	0.8438
8	14.64	11.760	0.8033
9	13.84	11.596	0.8378
10	6.24	3.97	0.6369
11	11.84	9.539	0.8056
12	20.96	19.056	0.9091
13	11.84	9.539	0.8056
14	14	10.179	0.7270
15	14.24	9.419	0.6615
16	20	17.612	0.8806
17	37.76	33.474	0.8865
18	21.76	18.613	0.8553
19	21.44	19.285	0.8994
20	22	19.386	0.8812
21	16.56	12.607	0.7613

22	22.16	19.386	0.8748
23	26.16	22.848	0.8734
24	24.56	20.609	0.8391
25	27.36	24.942	0.9116
26	19.36	16.802	0.8678

*Nota.* Los valores p de las 26 preguntas para los 25 participantes fueron todos menores a 0.05, que para el test de corresponde a 0.918 (para un tamaño muestral de 25).

En el análisis realizado mediante la prueba de Kruskal-Wallis, que comparó las respuestas de residentes y posgrados de primer, segundo y tercer año, se observó un valor de p menor a 0.05 en dos dimensiones clave: satisfacción en el trabajo ( $p = 0.04952$ ) y características extrínsecas del estatus ( $p = 0.03205$ ). Estos resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en estas áreas, lo que sugiere que el año de formación podría influir en la percepción de la satisfacción laboral y en la valoración de los factores extrínsecos relacionados con el estatus, como se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4.**

*Resultado de la prueba estadística de Kruskal Wallis para las diferentes dimensiones de la Satisfacción laboral, entre los residentes y posgrados de primer, segundo y tercer año.*

<b>Dimensión</b>	<b>H statistic (N = 25)</b>	<b>Valor p</b>
Satisfacción por el trabajo	6.0106	0.0495
Tensión relacionada con el trabajo	0.6069	0.7382
Competencia profesional	1.4178	0.4921
Presión en el trabajo	5.3478	0.0689
Promoción profesional	4.7686	0.0921
Relación interpersonal con los superiores	1.0163	0.6016
Relación interpersonal con los compañeros	1.3569	0.5074
Características extrínsecas de estatus	6.8806	0.0320
Monotonía laboral	2.9437	0.2295
Entorno físico	1.4815	0.4767

En cuanto a la prueba U de Mann-Whitney, al comparar los grupos de menores de 30 años y mayores o iguales a 30 años, no se encontró un valor de p menor a 0.05 en

ninguna de las 10 dimensiones evaluadas. Esto indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos en las áreas estudiadas (ver Tabla 5).

**Tabla 5.**

*Comparación entre los mayores y menores de 30 años, por dimensión. Se agrupa resultado del formulario de Font-Roja ampliado para la edad y valor p para la prueba U de Mann-Whitney*

<b>Dimensión</b>	<b>Font-Rojas</b>	<b>Valor p U de Mann-Whitney</b>
Satisfacción por el trabajo		0.5287
Menores de 30 años	2.04	
Mayores de 30 años	2.17	
Tensión relacionada con el trabajo		0.1285
Menores de 30 años	3.8	
Mayores de 30 años	3.66	
Competencia profesional		0.7641
Menores de 30 años	3.53	
Mayores de 30 años	3.64	
Presión en el trabajo		0.9760
Menores de 30 años	3.54	
Mayores de 30 años	3.5	
Promoción profesional		0.9760
Menores de 30 años	2.8	
Mayores de 30 años	2.79	
Relación interpersonal con los superiores		0.7871
Menores de 30 años	2.25	
Mayores de 30 años	2.34	
Relación interpersonal con los compañeros		0.9124
Menores de 30 años	1.66	
Mayores de 30 años	1.54	
Características extrínsecas de estatus		0.4965
Menores de 30 años	3.62	
Mayores de 30 años	3.77	
Monotonía laboral		0.2542
Menores de 30 años	3.25	

Mayores de 30 años	2.92	
Entorno físico		0.8886
Menores de 30 años	2.5	
Mayores de 30 años	2.5	

## Discusión

La satisfacción laboral en los profesionales de la salud, particularmente en aquellos en formación, está profundamente influenciada tanto por las demandas laborales como por los desafíos propios de la etapa formativa. Este estudio, realizado en el Servicio de Neonatología del Centro Hospitalario Pereira Rossell, incluyó a los 25 médicos residentes de la Unidad Académica de Neonatología, sin exclusiones, ya que todos cumplieron con los criterios de inclusión y aceptaron participar.

El criterio de inclusión de al menos 10 meses de permanencia en el servicio no fue arbitrario, ya que se requiere un tiempo mínimo de adaptación para evaluar la satisfacción laboral en un entorno específico. Este periodo se eligió considerando que un criterio más extenso, como 12 meses, excluiría a los residentes del último año, dada la duración total de la formación (tres años).

En cuanto a las características de la población, predominó el sexo femenino (80%), lo cual refleja la tendencia actual hacia la feminización de la profesión médica, donde seis de cada diez médicos en Uruguay son mujeres (31). La categorización por edad se realizó estableciendo un punto de corte en los 30 años, dividiendo a los participantes en menores de 30 y mayores o iguales a 30, con el objetivo de mantener grupos de tamaño comparable. Además, no se agruparon los datos de forma más específica para evitar comprometer el anonimato debido al tamaño muestral reducido.

Los participantes fueron cinco de primer año, diez de segundo año y diez de tercer año, lo que refleja los cupos anuales establecidos para la formación en la especialidad. Esta distinción permitió evaluar posibles diferencias en la percepción de la satisfacción laboral según el tiempo de formación, como se detallará en los resultados del cuestionario Font-Roja ampliado.

En términos generales, nuestros resultados mostraron altos niveles de satisfacción laboral en dimensiones como oportunidades de promoción profesional, satisfacción con las tareas realizadas, relaciones interpersonales con superiores y pares, y entorno físico. Las relaciones humanas, en particular, destacaron en este estudio como un factor clave

para la satisfacción laboral, respaldando la teoría bifactorial de Herzberg (1954). Según esta teoría, los factores intrínsecos, como las relaciones interpersonales y el contenido del trabajo, son determinantes de la satisfacción, mientras que los factores extrínsecos, como salario o condiciones laborales, solo pueden prevenir la insatisfacción pero no generarla.

Por otro lado, las dimensiones de tensión/presión en el trabajo, competencias profesionales y características extrínsecas del estatus (como salario e independencia en la toma de decisiones) obtuvieron puntuaciones más bajas, lo que señala áreas de mejora dentro del servicio.

Es de destacar que las diferentes dimensiones valoradas en los residentes de neonatología, se pudo evaluar que a medida que pasa el tiempo en los años cursados de la carrera disminuye la satisfacción por el trabajo y las características extrínsecas del estatus, como salario percibido e independencia para realizar sus tareas. El análisis estadístico mediante la prueba de Kruskal-Wallis mostró diferencias significativas en dos dimensiones: satisfacción en el trabajo ( $p = 0.04952$ ) y características extrínsecas del estatus ( $p = 0.03205$ ), al comparar residentes según su año de formación. Estos hallazgos sugieren que la percepción de la satisfacción laboral puede variar en función del tiempo que los participantes llevan en el servicio.

En contraste, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna dimensión al comparar grupos de menores de 30 años y mayores o iguales a 30, como se evaluó mediante la prueba U de Mann-Whitney. Variables sociodemográficas como sexo, estado civil y presencia de hijos no fueron analizadas estadísticamente debido al tamaño reducido de la muestra y las grandes diferencias en el tamaño de los subgrupos.

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra su diseño transversal y el tamaño muestral reducido, limitado a los residentes del servicio de Neonatología. Esto restringe la generalización de los resultados. Sería valioso replicar este estudio en el futuro en otras áreas ampliando el número de participantes para profundizar en la comprensión de la satisfacción laboral en el contexto médico.

## Conclusiones

En cuanto a la satisfacción laboral en general, se encontraron niveles moderados de satisfacción en algunas dimensiones, encontrando áreas críticas que generan insatisfacción, como la tensión laboral, presión por el trabajo y características extrínsecas del estatus. Cabe destacar que el año de formación influye significativamente en la

percepción de satisfacción en dimensiones clave, mientras que la edad no mostró un impacto relevante. Esto sugiere que la experiencia acumulada en el entorno laboral es más determinante que la madurez etaria en la percepción de satisfacción laboral.

La insatisfacción en las dimensiones clave puede impactar negativamente en la calidad del desempeño laboral y, en consecuencia, en la atención brindada a los pacientes. Esto refuerza la importancia de implementar políticas que mejoren las condiciones laborales de los residentes.

Se requiere un enfoque institucional para abordar las áreas críticas identificadas, como: Reducción de la tensión y presión laboral mediante ajustes en la carga horaria y redistribución de responsabilidades. Revisión y mejora de los factores extrínsecos del estatus, incluyendo remuneraciones y reconocimiento profesional. Fomento de estrategias de apoyo psicosocial para prevenir el burnout, particularmente en los residentes avanzados.

### **Conflicto de interés y ética de la investigación**

Los autores declaran no tener conflicto de intereses y contar con consentimiento de los participantes del estudio. El presente trabajo ha sido aprobado por el comité de ética de la institución.

### **Agradecimientos**

Se realiza un agradecimiento especial al Dr. Gabriel Jesús Estévez Guerra Profesor Contratado Doctor, Departamento de Enfermería Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, por su contribución a nuestro estudio.

### **Contribución de autorías**

Jennise de los Santos fue responsable de Recolección de información, discusión de datos, revisión bibliográfica, preparación del manuscrito. Helena Sobrero fue responsable de la concepción del trabajo, discusión de datos y revisión de la versión final. Paula Couchet fue responsable de recolección de información, discusión de datos, revisión bibliográfica, preparación del manuscrito. Estefanie Ruiz Diaz fue responsable de recolección de información, discusión de datos y revisión bibliográfica. Mario Moraes fue responsable de la concepción del trabajo y revisión de la versión final.

### **Referencias**

Alonso Martin, Pilar. 2008. "Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración." *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 24, no. 1 (7): 25-40. 2174-0534.

- Aranaz Andres, Jesus M. 1988. "Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario," *Todo hospital* 52 (1988): 63-68.
- Arnold, John, and Ray Randall. 2016. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. N.p.: Pearson.
- Caceres, Taco, and Isabel Elisa. 2018. Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi-2018. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6222>
- Castel, Ana Gargallo. 2008. "La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas," *Universidad, sociedad y mercados globales*. Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- De los Santos, Jennise, Helena Sobrero, Alvaro Dendi, Vanesa Ucha, Vanina Silva, Mario Moraes, and Daniel Borbonet. 2023. "Síndrome de Burnout en residentes y posgrados de Neonatología en un centro hospitalario de tercer nivel. Análisis situacional y seguimiento, período 2021-2023." In *Revista Médica del Uruguay*. Scielo. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v39n3/1688-0390-rmu-39-03-e206.pdf>
- Green, Amy E., Christopher R. Dishop, and Gregory A. Aarons. 2016. "Organizational stress as moderator of relationship between mental health provider adaptability and organizational commitment." In *Psychiatric Services*. *Psychiatric Services*. <https://psychiatryonline.org/doi/10.1176/appi.ps.201500191>
- Herzberg, Frederick. 1954. "Work of the Nature of Man," Cleveland: The World of Publishing Company, (1954): 71-91. UNTREF. [https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos de e estrategia organizacional/10 Teoria de la organizacion.pdf](https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)
- Hoppock, Robert. 1935. "Job satisfaction," Publication of the National Occupational Conference. SCRIBD. <https://es.scribd.com/document/489654381/hoppock1938>
- Hulin, C.L. 1992. "Adaptation, persistent and commitment in organizations," *Handbook of industrial and organizational psychology*. APA PsycNet. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97200-008>
- Llorent, S., and Vicente Gonzalez Roma. 1992. "La medida de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. El cuestionario CSPS-EAP/33." *Psicológica: Revista*

- de metodología y psicología experimental 13.3.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2943615>
- Locke, Edwin A. 1976. "The nature and causes of job satisfaction," Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally College Publishing Company. ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/publication/238742406\\_The\\_Nature\\_and\\_Causes\\_of\\_Job\\_Satisfaction/link/581b886108ae12715ae6e6e5/download?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction/link/581b886108ae12715ae6e6e5/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Madero Gomez, Sergio M. 2019. "Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores." Acta universitaria 29 (octubre): 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maslach, Christina. 1976. "Burned out." ResearchGate.  
[https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/263847499\\_Burned-Out/links/0a85e53c081b2b0bd5000000/Burned-Out.pdf?origin=publication\\_detail&\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJw](https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/263847499_Burned-Out/links/0a85e53c081b2b0bd5000000/Burned-Out.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJw)
- Meliá, J. L., and J. M. Peiro. 1988. "El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez," Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones 4.11 (1988): 179-187.  
[https://www.uv.es/meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS10\\_12.PDF](https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF)
- Meliá, J. L., and J. M. Peiro. 1989. "La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23," Psicologemas 5.2 (1989): 59-74. [https://www.uv.es/~melialj/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~melialj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
- Meliá, J. L., J. M. Peiro, and C. Calatayud. 1979. "El Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez," Millars. Revista de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación 11.3-4 (1986): 43-78.  
[https://www.uv.es/~melialj/Research/Art\\_Satisf/1986%20Melia%20y%20Peiro%20Cuest%20General%20Satisf%20Millars%20.pdf](https://www.uv.es/~melialj/Research/Art_Satisf/1986%20Melia%20y%20Peiro%20Cuest%20General%20Satisf%20Millars%20.pdf)

- Meliá, J. L., J. F. Pradilla, N. Marti, M. D. Sancerni, A. Oliver, and J. M. Tomas. 1990. "Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26. Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional," *Universitas Tarraconensis* 12 (1990): 39. [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS21\\_26.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF)
- Núñez González, Eduardo, Gabriel J. Estévez Guerra, Pablo Hernández Marrero, and Carmen D. Marrero Medina. 2007. "Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral." In *Gaceta Sanitario* 21. Scielo. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112007000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008)
- Pérez, Jesús, and M. Fidalgo. 1995. "Satisfacción laboral: escala general de satisfacción," *Notas Técnicas de Prevención. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacción-laboral-escala-general-de-satisfacción.pdf>
- Sánchez, Maria Jose Bravo. 1992. *La satisfacción laboral en los profesionales sanitarios: elaboración de un instrumento de evaluación. Tesis de Licenciatura, Universitat de València, Facultad de Psicología.*
- Sarella Parra, L. H., and Tatiana Paravic. 2002. "Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia," *Ciencia y enfermería* 8.2 (2002): 37-48. Scielo. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532002000200005&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532002000200005&script=sci_abstract)
- Smith, Patricia C. 1969. "The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes." In Chicago: Rand McNally College Publishing Company. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED051271>
- Stangroom, Jeremy. n.d. Social Science Statistics. <https://www.socscistatistics.com>
- Valero-Vidal, Maximiliano, Manuel J. Rivera-Chavez, Sheldon Magder, Pedro L. Gonzalez-Carrillo, Edgar E. Lozada-Hernández, and Julian E. Valero-Rodríguez. 2019. "Incidencia del síndrome de Burnout en residentes de terapia intensiva en hospitales de tercer nivel estudio multicéntrico internacional (estudio INCIBUS)." Scielo. <https://www.scielo.org.mx/pdf/mccmmc/v33n5/2448-8909-mccmmc-33-05-238.pdf>

Warr, Peter, John Cook, and Toby Wall. 1979. "Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being," *Journal of Occupational Psychology* 52.2 (1979): 129-148. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/232573383\\_Scales\\_for\\_the\\_Measurement\\_of\\_Some\\_Work\\_Attitudes\\_and\\_Aspects\\_of\\_Psychological\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/232573383_Scales_for_the_Measurement_of_Some_Work_Attitudes_and_Aspects_of_Psychological_Well-Being)

Weiss, David J., Rene V. Dawia, and George W. England. 1967. "Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire," *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation* 22 (1967): 120. [https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph\\_xxii\\_-\\_manual\\_for\\_the\\_mn\\_satisfaction\\_questionnaire.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf)



Esta obra está disponible bajo una licencia <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>