

Yolanda Guerrero-Flores^{1a}, María Concepción de Luna-López^{2b}, Luis Flores-Padilla^{3c}, Juana Trejo-Franco^{3d}

¹Instituto Mexicano del Seguro Social, Hospital General Regional No. 66, Servicio de Pediatría. Ciudad Juárez, Chihuahua, México

²Instituto Mexicano del Seguro Social, Hospital General de Zona No. 6, Coordinación de cursos en enfermería. Ciudad Juárez, Chihuahua, México

³Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Instituto de Ciencias Biomédicas. Ciudad Juárez, Chihuahua, México

ORCID

0000-0003-0687-3833^a

0000-0002-2892-9343^b

0000-0002-8462-9855^c

0000-0002-6482-6050^d

Resumen

Introducción: la satisfacción laboral es la sensación positiva de sentirse satisfecho y se encuentra relacionada con la experiencia de trabajo, esto es alcanzado de manera plena cuando el trabajador satisface sus necesidades. El objetivo de la investigación es identificar la satisfacción laboral del personal de guarderías del IMSS y participativas de Ciudad Juárez, Chihuahua.

Material y métodos: estudio descriptivo transversal, se aplicó el cuestionario de Meliá y Peiró S21/26 a 270 trabajadores de guarderías de Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

Resultados: se identificó que los trabajadores declararon nivel de satisfacción alta cuando reportaron antigüedad laboral menor a 1 año. La guardería IMSS reportó satisfacción con un valor de $p = 0.05$.

Conclusión: el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de las guarderías, reflejan un mejor ambiente laboral y una mayor calidad en el servicio prestado, lo que de manera positiva impacta en la calidad de los servicios que se ofrecen.

Palabras clave:

Satisfacción en
el Trabajo
Estrés Laboral
Enfermería
Guarderías
Cuidado Infantil

Keywords:

Job Satisfaction
Occupational Stress
Nursing
School, Nursery
Child Care

Abstract

Introduction: Job satisfaction is the positive sensation of feeling satisfied and is related to the work experience, this is fully achieved when the worker satisfies his needs. The objective of the research is to identify the job satisfaction of the staff of IMSS and participatory day care centers in Ciudad Juárez, Chihuahua.

Material and methods: A cross-sectional descriptive study, the Meliá and Peiró S21/26 Questionnaire was applied to 270 nursery workers in Ciudad Juárez, Chihuahua, Mexico.

Results: It was identified that the workers declared a high level of satisfaction when they reported employment seniority of less than 1 year. The IMSS nursery reported satisfaction with a value of $p = 0.05$.

Conclusion: The degree of job satisfaction of nurseries workers reflects a better work environment and a higher quality of service provided, which positively impacts the quality of services offered.

Correspondencia:

María Concepción de Luna López

Correo electrónico:
conyx06@gmail.com

Fecha de recepción:
08/08/2021

Fecha de aceptación:
04/07/2022

Introducción

El desarrollo de toda organización se debe, en gran medida, al factor humano, por lo que representa un pilar esencial en el buen funcionamiento para la empresa. El clima organizacional es importante por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, así como en la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas y la satisfacción laboral de los trabajadores a corto y largo plazo. El clima organizacional y la satisfacción laboral son parte fundamental del desarrollo del capital humano. La satisfacción laboral se ha asociado al rendimiento, factores higiénicos y motivacionales, y a la percepción de las experiencias personales en el trabajo.¹

La satisfacción laboral es comprendida como una sensación positiva de sentirse satisfecho y está relacionada con la experiencia de trabajar. Frecuentemente, en un entorno en el que no se mantiene bien motivados a los empleados en sus actividades laborales no se cumple el objetivo de la organización, pues este se alcanza de manera plena al satisfacer las necesidades personales a través del desempeño laboral.^{2,3,4}

Investigaciones a nivel internacional y nacional muestran la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que si el individuo no se encuentra bien satisfecho puede sufrir de estrés y manifestar enfermedades psicológicas o físicas, lo que afecta la calidad de vida laboral y el buen desarrollo.^{5,6,7,8,9,10}

Hay que resaltar que la satisfacción laboral se manifiesta a través del comportamiento en el trabajo al realizar las actividades directivas, administrativas y operativas, ya que si no hay una unión adecuada en cada departamento que conforma la empresa se reducirá la calidad en el servicio prestado a los usuarios; mientras que si el trabajador se mantiene motivado, se lograrán más fácilmente los objetivos de toda empresa, por lo que surge la necesidad de identificar la satisfacción laboral en el personal de las guarderías.¹¹

La satisfacción laboral refleja una mejor calidad en la atención y da como resultado la seguridad tanto de los empleados como de los clientes de las guarderías.¹²

Se ha identificado que existen diferencias en la satisfacción laboral entre los trabajadores de las organizaciones privadas y las públicas. Los trabajadores de las empresas privadas suelen estar más satisfechos en los factores de: ambiente laboral, identidad con la empresa y el desempeño organizacional; a diferencia de las empresas públicas en las que el salario parece representar un mayor

satisfactor. Estar permanentemente al cuidado de infantes, como sucede en las guarderías, es un trabajo arduo, demandante y estresante que repercute en la satisfacción laboral, por lo que es importante identificar cuáles son las diferencias.¹³

El objetivo de esta investigación fue identificar los factores asociados a la satisfacción laboral de los trabajadores de las guarderías del IMSS y participativas en Ciudad Juárez, Chihuahua, México.

Metodología

El diseño de esta investigación es de un estudio descriptivo, transversal.¹⁴ La población sujeta del estudio fueron los trabajadores de las guarderías IMSS y participativas en Ciudad Juárez, Chihuahua.

El tamaño de la muestra fue probabilístico, se consideraron 10 guarderías y se incluyeron 270 trabajadores de todas las categorías laborales. Los criterios de selección fueron: personal que labora en guarderías como administrativos y operativos y que tuvieran contratación permanente. Se excluyó al personal que se encontraba de licencia o de incapacidad y a aquel que estuviera contratado de forma temporal.

Consideraciones éticas

Para la realización de la investigación se obtuvo la aprobación por parte del Comité de Investigación Científica y de Ética del IMSS, se cumplieron los lineamientos de la Asociación Médica Mundial y la Declaración de Helsinki, además se solicitó y obtuvo el consentimiento informado por escrito de todos los participantes.¹⁵

Para la medición de las variables se elaboró un cuestionario con datos sociodemográficos y laborales (sexo, edad, categoría laboral, antigüedad laboral, entre otras).

Instrumento de medición

Para medir la *satisfacción laboral* de los trabajadores de las guarderías se utilizó el cuestionario de S21/26. Este instrumento se compone de 26 ítems con escala tipo Likert, los cuales se agrupan en seis dimensiones: 1. *Supervisión y participación en la organización* (conformada por los ítems 10, 11, 13, 15, 16, 17 y 19); 2. *Satisfacción con la remuneración y las prestaciones* (ítems 4, 9, 10, 12, 14 y 23); 3. *Satisfacción intrínseca con el trabajo* (ítems 1, 2, 3 y 18); 4. *Satisfacción con el ambiente físico de trabajo* (ítems 6, 7, 8 y 24);

5. *Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo* (ítems 5 y 26), y 6. *Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo* (ítems 24 y 25).

Los puntajes se distribuyeron en niveles de satisfacción laboral: *Baja, Media baja, Media alta y Alta*. El instrumento se utilizó de forma dicotómica y fue validado con un alfa de Cronbach es 0.90.¹⁶

Análisis de los datos

La organización y edición de los datos se llevó a cabo en el programa Microsoft Excel, y para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 26 de IBM. Las variables se midieron con estadísticas descriptivas; frecuencias, promedio y se utilizó para diferencias de medias el estadístico de ANOVA con un valor de $p < 0.05$. Además de medir diferencias con significancia estadística se realizó análisis bivariado con Chi cuadrada y valor de $p < 0.05$, y un intervalo de confianza del 95%.

Resultados

La muestra está constituida por 270 trabajadores, de los cuales el 93.2% eran trabajadores operativos y el 6.8% personal administrativo, siendo mujeres el 90.4%. El 75.2% de los trabajadores se encontraba entre los 18 a 40 años, con una edad promedio de 34 años. El 59% de los participantes trabajaba en las guarderías denominadas *participativas*, que pertenecen al sector privado, y el 41% era personal de las guarderías propias del IMSS. El 44.1% tenía entre uno a cinco años de antigüedad laboral. Las categorías de trabajo son: pedagogía, 54.1%; personal administrativo y directivo, 7.0%; enfermería, 4.4%. De estas categorías el 7.3% desempeñaba cargos administrativos o directivos y el 92.7% era fuerza de trabajo operativa (cuadro I).

Con respecto a la satisfacción laboral se identificaron los niveles de satisfacción global, con un 73.7% para el nivel alto y un 14.8% de nivel medio alto de satisfacción. Mientras que en las guarderías del IMSS la satisfacción alta

Cuadro I Características sociodemográficas de la población

Datos sociodemográficos		n	Porcentaje	Promedio
Sexo	Femenino	244	90.4	
	Masculino	26	9.6	
Edad	18 a 30 Años	117	43.3	34.0 ± 10.3
	31 a 40 Años	86	31.9	
	41 a 50 Años	42	15.5	
	51 y mas	25	9.3	
Guardería	IMSS	120	41.0	
	Participativas	150	59.0	
Antigüedad en la institución	Menos de 1 año	61	22.6	5.20 ± 6.3
	1 a 5 años	119	44.1	
	6 a 10 años	41	15.2	
	11 a 15 años	28	10.3	
	16 a 20 años	10	3.7	
	21 y más años	11	4.1	
Categoría de trabajo	Pedagogía	146	54.1	
	Administrativos	19	7.0	
	Enfermería	12	4.4	
	Otras categorías	93	34.5	
Experiencia en cargo directivo o administrativo	Sí	19	7.3	
	No	251	92.7	

Fuente: elaboración propia

Cuadro II Niveles de satisfacción laboral en las guarderías

Satisfacción laboral	Guarderías generales		Guarderías IMSS		Guarderías participativas	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Alta	199	73.7	82	68.3	117	78.0
Media Alta	40	14.8	20	16.7	20	13.3
Media Baja	19	7.0	8	6.7	11	7.3
Baja	12	4.4	10	8.3	2	1.4

Fuente: elaboración propia

fue del 68.3%, la satisfacción media baja del 6.7% y la baja del 8.3%. En las guarderías participativas la satisfacción alta y baja fue de 78.0 y 1.4%, respectivamente (cuadro II).

En relación con el análisis de medias por dimensiones, en la satisfacción laboral se identificaron diferencias estadísticas significativamente con valor de $p < 0.05$ en las dimensiones de *Supervisión y participación en la organización*, *Satisfacción con la remuneración y las prestaciones* y *Satisfac-*

ción con la cantidad de producción en el trabajo en las guarderías del IMSS (cuadro III).

Se identificaron las variables asociadas a una satisfacción alta, las cuales fueron: la antigüedad laboral menor de 1 año y de 1 a 5 años, con una Chi cuadrada de 7.94 y 5.21, respectivamente, y las guarderías participativas con 3.21. La satisfacción baja se asoció a otras categorías de trabajadores y laborar en guarderías del IMSS, con una Chi cuadrada de 3.79 y 6.11, respectivamente (cuadro IV).

Cuadro III Análisis de medias de la satisfacción laboral de las guarderías

Satisfacción laboral	Guarderías generales	Guarderías IMSS	Guarderías participativas
	Media y desviación estándar	Media y desviación estándar	Media y desviación estándar
Supervisión y participación en la organización	7.47 ± 2.46	7.00 ± 2.93*	7.85 ± 1.94
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	3.49 ± 1.57	3.86 ± 1.48*	3.20 ± 1.59
Satisfacción intrínseca con el trabajo	3.64 ± 0.74	3.57 ± 0.80	3.71 ± 0.68
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	3.35 ± 0.97	3.02 ± 1.19*	3.61 ± 0.66
Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	1.57 ± 0.76	1.44 ± 0.84*	1.68 ± 0.67
Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo	1.73 ± 0.56	1.85 ± 0.46*	1.63 ± 0.62

*Prueba de ANOVA $p < 0.05$

Fuente: elaboración propia

Cuadro IV Asociación entre las variables sociodemográficas y laborales respecto a la satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Variables	Chi cuadrada	<i>p</i>
Satisfacción alta	Antigüedad < 1 año	7.94	0.005
	Antigüedad de 1 a 5 años	5.21	0.02
	Guarderías participativas	3.21	0.09
	Trabajador de pedagogía	2.00	0.15
Satisfacción media alta	Edad de 18 a 30 años	6.12	0.01
	Antigüedad 1 a 5 años	4.33	0.03
Satisfacción baja	Guarderías IMSS	6.11	0.01
	Otros trabajadores	3.79	0.05

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos de la encuesta

Discusión

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las guarderías del IMSS y las guarderías participativas en Ciudad Juárez, en donde se percibieron mayores niveles de satisfacción en los factores relacionados con la cantidad de producción en el trabajo y con la satisfacción intrínseca con el trabajo, los cuales, en conjunto, nos reflejan que los trabajadores se encuentran totalmente satisfechos con la cantidad de trabajo que se les asigna, al tiempo que se sienten útiles y libres de tomar decisiones dentro de su área de trabajo.^{17,18} El factor con menor puntaje es el correspondiente a la remuneración y las prestaciones, lo cual indica que las personas, en su mayoría, están a disgusto con la paga recibida de forma directa, así como con las formas de pago complementarias utilizadas por la empresa, lo que coincide con estudio en el cual se muestra que trabajadores entre los 20 y 30 años no se encuentran satisfechos en este rubro.^{19,20}

Los aspectos más importantes que podemos identificar con base en las respuestas obtenidas es que, aunque las personas se sienten conformes al realizar su trabajo y muy comprometidas e integradas a la empresa al ser tomados en cuenta para resolver situaciones referentes a las actividades asignadas, existe inconformidad en lo referente a la retribución recibida, ya sea en forma de salario directo o en beneficios complementarios otorgados por la empresa. Esto se puede relacionar con el estudio realizado por Iparraguirre y Salazar en el que concluyeron que la satisfacción laboral no depende exclusivamente de los factores organizacionales, sino también de factores personales (edad, estado civil, antigüedad en la empresa, etc.),²¹ ya que, aunque las personas se sientan bien en el lugar de trabajo, no dejan de ser personas que tienen otro tipo de necesidades y obligaciones que deben cumplir (familiares, económicas, etc.), por lo que resulta de suma importancia que exista la seguridad de que su trabajo les proporciona el nivel de retribución que les permite hacer frente a tales compromisos.²²

Asimismo, se expresa la falta de métodos por parte de la empresa para motivar a los empleados mediante promociones, recompensas o premios, para generar una sana competencia interna entre los integrantes de la organización, así como la poca información que se da a conocer para definir las promociones o ascensos directos en las diferentes áreas de la misma.²³

Algo similar ya había sido expuesto por Porrás en su investigación, en la que muestra de manera descriptiva la

correlación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral con una alta significancia en un contexto de formación docente. En su trabajo pone de manifiesto la importancia que representa el factor 2 (*Satisfacción con la remuneración y las prestaciones*) que muestra la necesidad de que los empleados tengan la posibilidad de seguir desarrollándose académicamente (escuela, cursos, capacitaciones continuas, actualizaciones, etc.) para lograr un crecimiento personal, al tiempo que la empresa se ve beneficiada por dicho crecimiento profesional.²⁴

De la misma manera, Valdivia demostró la importancia que tienen los aspectos referentes al ambiente organizacional en el grado de *Satisfacción laboral percibida por los trabajadores*. Por lo que resulta muy trascendente para el buen desempeño de la empresa integrar, y no solo involucrar, a todos y cada uno de los trabajadores en las actividades que se realicen en esta.²⁵

Es importante hacer énfasis en lo referente a la supervisión y participación en la organización, ya que, de percibir los trabajadores un mal trato u hostigamiento o acoso laboral por parte de sus jefes o supervisores, esto puede no solo verse reflejado en mal desempeño de sus labores sino también puede repercutir de manera negativa en el ambiente laboral, afectando un sinnúmero de relaciones y, por ende, el buen funcionamiento de la empresa.

Lo anterior fue tratado por Galián en su investigación, en la que menciona que el personal de enfermería al estar expuesto a violencia laboral, presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, en el cual sugiere que al disminuir la exposición a la violencia laboral podría aumentar su nivel de satisfacción laboral y por ende podría verse una mejor atención al paciente.²⁶

Por lo que coincide con otro autor en el que se enfatiza que a través de la construcción de proyectos de asistencia se pueden satisfacer tanto las necesidades de los usuarios como la de los trabajadores.²⁷

Conclusión

Se tiene en cuenta que el grado de satisfacción laboral de los integrantes de cualquier organización, en este caso en particular de las guarderías al cuidado de los niños, refleja un mejor ambiente laboral y una mayor calidad en el servicio prestado. Los puntos tratados en la presente investigación deberán de servir como una guía de acción para la administración de las organizaciones que colaboraron en la misma, al ver reflejado en sus integrantes aquellas acciones o planes aplicados en busca de objetivos

específicos. Es decir, aquí se resaltan los puntos mejor calificados desde el punto de vista de los empleados. Los factores calificados no tan satisfechos, son oportunidades de crecimiento organizacional ya que, en base a estos, se

pueden establecer las bases para llevar a cabo una mejor planeación estratégica tendiente siempre a buscar una mejora continua para las empresas dedicadas a la prestación de servicio de cuidado de infantes en una Ciudad Juárez.

Referencias

- García-Velázquez MR, Hernández-Gracia TJ, González-Villegas E, Polo-Jiménez SD. Asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicios. *Rev Int Adm Finanz.* 2017; 10(1):37-48.
- Madero-Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* 2019;29:1-18.
- Vega TD, Balderas VV, Montiel EA, Córdova LE, González EV. La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.* 2018;9(13):129-153.
- Marín-Samanez HS, Placencia-Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med.* 2017;17(4):42-52.
- González MÁ, Manzo MB, Manzo AM, Rodríguez BA. Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México. *La salud mental positiva ocupacional hoy.* 2021:32-47.
- Reyes-Luna JD, Valenzuela-Suazo S, Rodríguez-Campo V. Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual en Costa Rica.* 2019;37(4):188-205.
- Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary.* 2019 May 8;16(2):74-86.
- Colunga JC, Solís MG, González MÁ, Colunga AB, García JV, Rodríguez CC, Corona DM. Uso de plataformas virtuales por COVID-19: su relación con la satisfacción laboral y la salud mental positiva ocupacional en docentes universitarios mexicanos. *La salud mental positiva ocupacional hoy.* 2021:71-85.
- Bejarano MA, Suárez RJ, Vera MF. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal.* 2018;3(8):140-146.
- Abarca Valenzuela S, Letelier Ferrada A, Aravena Vega V, Jiménez Figueroa AE. Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe.* 2016;33(3):285-98.
- Jiménez Figueroa A, Bravo Castillo C, Toledo Andaur B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de investigación psicológica.* 2020;(23):67-85.
- Cantón Mayo I, Téllez Martínez S. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de investigación.* 2016;13(1):214-226.
- Pedraza Melo NA. El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar.* 2020;30(76):9-23.
- Hernández Sampieri R. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la Investigación.* Sexta Edición: México: 2014;2-20
- Asamblea Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Fortaleza, Brasil. *Acta bioeth.* 2013;1-9.
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis,* 1990;12:25-39.
- De Los Heros Rondenil MG, Murillo López SC, Solana Villanueva N. Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe.* 2020;(26):1-21.
- Hernández WR, Azahuanche MÁ. Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal.* 2021; 6(2):90-104.
- Góes FG, Silva MD, Paula GK, Oliveira LP, Mello ND, Silveira SS. Contribuições do enfermeiro para boas práticas na puericultura: revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Enfermagem.* 2018;71: 2808-2817.
- Rivera JF, Salgado JG, García-Iglesias JJ, Cussó RA, Moreno MO, Frutos CR. Trabajo, familia y percepción de la propia salud en las enfermeras: Relación con el cáncer de mama y el trabajo a turnos. *Revista española de salud pública.* 2021;(95):1-17.
- Iparraguirre-Baltazar DP, Salazar-Vargas G., Satisfacción laboral según factores organizacionales y personales en un centro de atención psicológica de Lima. *Revista Científica Digital de Psicología.* 2022;11(1):109-126.
- Shin S, Oh SJ, Kim J, Lee I, Bae SH. Impact of nurse staffing on intent to leave, job satisfaction, and occupational injuries in Korean hospitals: A cross-sectional study. *Nurs Health Sci.* 2020;22(3):658-666.
- Vázquez-Colunga JC, Vázquez-Juárez CL, Ángel-González M, Valadez-García JA, de la Roca-Chiapas JM, Colunga-Rodríguez C, Colunga-Rodr BA. Caracterización sociodemográfica de la satisfacción laboral en personal hospitalario. *Scielo Preprint.* 2021;1-144
- Porras-Cavero MM, Cabrejos-Ramos JC, Vargas-Quispe G, Berrocal-Villegas S. Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores.* 2021;8(3).
- Valdivia-López L, Martínez-Soto J. Influencia de la compatibilidad ambiental en la satisfacción laboral. *UARICHA.* 2020;17:15-28.
- Galián-Muñoz I, Llor-Zaragoza P, Ruiz-Hernández JA, Jimenez-Barbero JA. Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los Hospitales Públicos de la Región de Murcia. *An Sist. Sanit. Navar.* 2018;41(2):181-189.
- Esperón JM, Pérez JM, González CE. Elementos fundamentales para el cuidado en guarderías privadas cubanas: perspectiva desde la enfermería. *Revista de Enfermagem da UFSM.* 2021;11-57.

Cómo citar este artículo/To reference this article:

Guerrero-Flores Y, de Luna-López MC, Flores-Padilla L, Trejo-Franco J. Satisfacción laboral del personal de guarderías del IMSS y participativas en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2023;31(1):9-14.