

# Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud

Ma. Guadalupe Nava-Galán<sup>1</sup>, Margarita Hernández-Zavala<sup>2</sup>, Alicia Hernández-Cantoral<sup>2</sup>,  
María Teresa Pérez-López<sup>3</sup>, María Guadalupe Hernández-Ramírez<sup>4</sup>, Reyna Matus-Miranda<sup>5</sup>, Carmen L. Balseiro-Almario<sup>5</sup>

## RESUMEN

Se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño en los servicios de salud, y calidad del cuidado que se brinda. **Objetivos:** establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta con el personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. **Material y métodos:** estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno con datos sociodemográficos y otra miden los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de font roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). **Resultados:** se obtuvo confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% es personal especializado, la calificación de satisfacción laboral tuvo un promedio global de  $101 \pm 10$ . Los factores identificados con insatisfacción fueron promoción y competencia profesional, los mejor calificados relación interpersonal con jefes y compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. **Discusión:** los resultados concuerdan con la literatura, promoción profesional y competencia laboral son los que más se observan afectados. La institución "C" es la que tiene mayor nivel de satisfacción, también se resalta que el

profesional que labora en áreas críticas se encuentra más satisfecho. **Conclusiones:** el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción; así como, de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, enfermería, factores intrínsecos y extrínsecos, tercervivel de atención.

## JOB SATISFACTION IN NURSING STAFF OF FOUR HEALTH INSTITUTIONS

## ABSTRACT

Job satisfaction has been linked to performance and, in the health services, to the quality of the care being given. **Objectives:** To establish the job satisfaction grade and to identify the factors associated to it in nursing staff of four tertiary care public health institutions. **Material and methods:** Cross-sectional, observational, and descriptive study. The sample comprised 594 nursing professionals. A survey was applied, it consisted of two sections, one of socio-demographic data and the other to measure the intrinsic and extrinsic factor relate to job satisfaction in accordance to the extended Font Roja questionnaire (9 factors with 26 total items). **Results:** instrument reliability with a cronbach's alpha value of 0.8 was obtained. 35% of the respondents are specialized personnel; the job satisfaction score had a global mean of  $101 \pm 10$ . Factor associated with dissatisfaction were job promotion and professional competence, factors with highest marks were interpersonal relationship with boss and workmates. Extrinsic factors did not show statistically significant differences. **Discussion:** results are consistent with the

<sup>1</sup>Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía (INNN). <sup>2</sup>Instituto Nacional de Pediatría (INP). <sup>3</sup>Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosio Villegas (INER). <sup>4</sup>Centro de Investigación Materno Infantil Grupo de Estudio al Nacimiento (CIMIGen). <sup>5</sup>Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la UNAM. Correspondencia: Ma. Guadalupe Nava Galán. Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía. Insurgentes Sur 3877, Col. La Fama, 14250 México, D.F. E-mail: magpengalan@hotmail.com

literature; professional promotion and job competence are the most affected factors. Institution "C" has the highest ranks in job satisfaction, the fact that a professional working in critical areas is more satisfied is highlighted too. *Conclusions:* nursing staff in the surveyed institutions have a medium to high level of job satisfaction, the identification of dissatisfaction and satisfaction factors is important to establish improvements in the health care quality.

**Key words:** Job satisfaction, nursing, intrinsic and extrinsic, tertiary care public.

**L**a enfermera (o) proporciona cuidados en instituciones u organismos basados en conocimientos científicos<sup>1</sup>, como servicio público contribuye a preservar, a través del cuidado, vida y salud de las personas desde diversas perspectivas. Para realizar su labor la enfermera desempeña sus actividades en diferentes contextos laborales ubicados prioritariamente dentro de una organización o estructura Institucional donde se dan condiciones de trabajo intensas en carga física y mental que necesariamente tiene influencia sobre ella (por ejemplo: estrés emocional y fatiga). Al respecto "las instituciones prestadoras de salud son entidades oficiales, mixtas, privadas, comunitarias y solidarias, organizadas para la prestación de los servicios de salud a los afiliados del sistema general de seguridad social en salud"<sup>2</sup>.

Para este estudio se incluyen a profesionales de enfermería que laboran en instituciones de salud de tercer nivel de atención. Existen condiciones materiales, entre ellas: higiene, seguridad y comodidad, relacionadas con políticas institucionales, horarios, salarios y estabilidad laboral. Otras son de orden psicosocial y corresponden a las características del trabajo en relaciones horizontales y verticales de comunicación y autoridad.

La satisfacción laboral (SL), satisfacción en el trabajo: en la literatura se utilizan estas expresiones como sinónimos es un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de apoyo que agranda los sentimientos de valor, importancia y superación personal. Ésta se define como el estado emocional positivo o placentero con base en la percepción subjetiva de experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo; por lo que, se reconoce como un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios prestados<sup>3</sup>.

El interés por el estudio de la SL surge durante la década de los años 30's, con el trabajo pionero de Robert

Hoppock<sup>3</sup> denominado *Job satisfaction*, donde delimita el campo de estudio de esta área; da a conocer los factores que pueden influir en la satisfacción laboral, y asocia esta con el desempeño; destaca como factores influyentes; fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión, entre otros. Iniciando de esta manera los estudios sistemáticos sobre este elemento.

En el año 1959 Herzberg, sugiere que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer su puesto para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimente a su vez un crecimiento mental y psicológico. Esto dio pie para que a fines de los años 60's e inicio de los 70's se hiciera popular el método de mejoras en el trabajo que consistía en enriquecer el trabajo en sí y de esta manera lograr mejorar la moral y el desempeño de los trabajadores.

De esta manera este autor desarrolló una teoría de la satisfacción en el trabajo basada en la jerarquía de Abraham Maslow, en la que concluía que no todos los factores influyen en la satisfacción; los correspondientes a las necesidades más básicas cuentan si no están cubiertos, mientras que otros factores más elevados incrementan la satisfacción al conseguirlos<sup>4</sup>. Esta conjetura, es la que más ha influido para estudiar la satisfacción laboral, denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, postula la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: extrínsecos (o higiénicos) e intrínsecos (o motivadores).

Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo como son: salario, políticas de la institución, entorno físico y seguridad entre otros; sobre estos aspectos los trabajadores no tienen posibilidad de control; sin embargo, estos en conjunto con otras características personales como edad, sexo, formación, aptitudes, autoestima o entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones en los trabajadores, estos factores pueden prevenir o evitar la insatisfacción, cuando ésta existe; respecto a los factores intrínsecos se mencionan las circunstancias de trabajo, responsabilidades, logros y contenido de los mismos entre otros.

En el personal de enfermería estos factores, interfieren en la ejecución del cuidado, es por eso que los programas de acreditación para las instituciones sanitarias suponen una garantía de excelencia tanto en la satisfacción profesional como en la calidad de los cuidados; esto ha motivado el interés por estudios en que se asocian alta tasa de ausentismo y síndrome del quemado o *burnout* entre el profesional de enfermería con la insatisfacción laboral<sup>5-7</sup>, siendo el hospital el entorno predominante. Este fenómeno, se puede identificar a nivel mundial; sin embargo, la respuesta ante esta insa-

tisfacción es variable, un efecto de esto es el alto índice de rotación de enfermeras entre las instituciones sanitarias y un alto índice de abandono profesional, produciendo una alarmante escasez de este recurso humano<sup>8</sup>.

Bajo este marco del Río Moro en Toledo España en el año 2001<sup>9</sup> analizó el cumplimiento del personal de enfermería y la SL a través de una revisión bibliográfica que incluyó estudios de 14 años; los hallazgos muestran que las relaciones interpersonales y competencia profesional son satisfactores altos de los profesionales de enfermería y menos satisfactorios son: sueldo, falta de promoción y formación, distancia que representa el lugar de trabajo, malas condiciones laborales, relaciones entre la atención primaria y secundaria; así como, con otras instituciones y organizaciones relacionadas con enfermería.

Dentro de este mismo estudio se encontró; que el modelo de enfermera de referencia aumenta el grado de satisfacción laboral, lo cual es también percibido por el usuario. Los enfermeros eventuales perciben mayor satisfacción que los fijos. El turno de tarde es el que está más satisfecho, seguido el de mañana y menos satisfecho rotatorio y veladas. Asimismo, afirma que los enfermeros que trabajan en el medio rural están más satisfechos profesionalmente que otros que trabajan en zona periurbana, asociado a la labor social que realizan.

Por su parte Milena Arias Jiménez en 2004<sup>10</sup> en Costa Rica, estudió cómo influye el clima organizacional en la SL de enfermería. Entre los factores analizados de esta investigación se encuentran: comunicación, liderazgo, motivación y reciprocidad, encontrando que éstos influyen de manera directa en la satisfacción laboral del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos neonatales.

Este trabajo utilizó la teoría de Maslow y Herzberg, se observó que la comunicación y liderazgo influyen para mejorar los estímulos a la excelencia, trabajo en equipo y solución de conflictos; motivación por el trabajo resulta fuente de satisfacción y de realización. Lo más importante que aportó esta investigación es que los incentivos, reconocimientos y motivación del desempeño, así como la reciprocidad, son satisfactores que se deben aplicar en los centros de trabajo pues favorecen la equidad en la asignación a cursos y ascensos.

Por otro lado en el 2008, Ruzafa, et al<sup>2</sup> investigaron la SL de los profesionales de enfermería españoles que trabajaban en hospitales ingleses en correspondencia con diversas variables sociolaborales encontraron que las relaciones favorables entre compañeros y jefes favorecen la satisfacción por el trabajo y competencia profesional; asimismo, que los líderes de hospitales ingleses que contratan profesionales de enfermería

españoles deberían incidir en mejorar su satisfacción por el trabajo y su competencia profesional. Para ello, se podrían incluir sistemas de incentivación y promoción profesional, tomar medidas previas a la contratación para mejorar el nivel de inglés y prestar especial atención a las necesidades del personal.

En México, Ponce y Reyes<sup>11</sup> realizaron un estudio en una unidad de alta especialidad del IMSS, encontrando que la satisfacción laboral tiene relación con aspectos de desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño; así como condiciones laborales, que la satisfacción del usuario está ligada con el trato del personal. En este estudio se concluye que a mayor satisfacción laboral existe mayor calidad de atención por parte del personal de enfermería y en consecuencia mayor satisfacción del paciente.

De acuerdo con estos antecedentes son fundamentales los estudios encaminados a analizar e identificar los factores relacionados con la satisfacción e insatisfacción laboral, con el fin de crear entornos y situaciones controlables para procurar prácticas que aseguren un buen desempeño y disminuir aquellos factores que interfieren para brindar un cuidado de calidad. De ahí parte la importancia de realizar un estudio simultáneo en varias instituciones públicas de salud, ya que no existen estudios de tipo multicéntrico que exploren variables homogéneas en los profesionales de enfermería.

## OBJETIVOS

Determinar el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio, transversal, observacional y descriptivo. El universo, profesionales de enfermería de cuatro instituciones, considerando los diferentes turnos y servicios. La muestra fue calculada con base en la fórmula para poblaciones finitas  $[NZc^2 PQ /n= d^2 (N - 1) + Zc^2 PQ]$  con precisión de  $\pm 5\%$  e intervalo de confianza de 95%.

La variable medida fue la satisfacción laboral, comprendió 9 factores de acuerdo a lo establecido en el instrumento *font roja* en su versión ampliada<sup>12</sup>.

Además se analizaron las siguientes variables interviniientes: edad, sexo, antigüedad laboral, tipo de contrato, servicio, turno y grado de estudios. El cuestionario *font roja* original de satisfacción laboral<sup>13</sup>, consta de 24 ítems (8 factores) que permiten explorar diferen-

tes dimensiones que intervienen en la SL.

Sin embargo, este instrumento fue ampliado con 2 ítems de otro cuestionario validado en español<sup>14</sup> para incluir una nueva dimensión que reflejase la satisfacción con el entorno físico de trabajo; respecto a la consistencia interna del cuestionario clásico muestra un alfa de 0.773, y el ampliado de 0.791<sup>10</sup>.

El instrumento utilizado mide la satisfacción laboral en una escala tipo *Likert* compuesta por 26 ítems cuyas opciones de respuesta van de 1 (menor grado de satisfacción) a 5 (mayor grado de satisfacción).

Los 26 ítems se encuentran divididos en 9 factores: **1. Satisfacción por el trabajo (4 ítems), 2. Tensión relacionada con el trabajo (5 ítems); 3. Competencia profesional (2 ítems)**: hace referencia al grado en que cree que su preparación profesional coincide con su la demanda que su puesto le requiere. **4. Presión en el trabajo (4 ítems); 5. Promoción profesional (3 ítems); 6. Relación interpersonal con sus superiores (2 ítems); 7. Relación interpersonal con los compañeros (2 ítems); 8. Características extrínsecas del estatus (2 ítems); 9. Monotonía laboral (2 ítems)**.

La puntuación obtenida equivale a la suma simple de los ítems que lo componen, dividida por el número de estos. El punto 3 se toma como un grado medio de satisfacción. La satisfacción global o total de cada participante se obtuvo a partir de la suma de puntuaciones de los 26 ítems por lo que su valor oscila entre 26 a 130 puntos.

Para el análisis estadístico, se estimó el software SPSS versión 18. Cabe mencionar que se tomaron consideraciones éticas; sin embargo, la investigación no implicó procesos que comprometieran la confidencialidad de los entrevistados, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Salud. Se solicitó la firma de la carta de consentimiento informado de los participantes. El estudio fue registrado y evaluado por el Comité de ética e investigación de cada institución participante.

## RESULTADOS

El índice de confiabilidad del *font roja* ampliado, es de 0.8 de alfa de cronbach. La muestra por cada institución, comprende el siguiente porcentaje respecto al total: institución A= 38.7%, B=39%, C=25.9% y D=93.7%. La edad promedio fue de 38 años, el 61% corresponde al estado civil casado. La antigüedad laboral oscila entre  $14.6 \pm 9.6$ , con tipo de contrato de base el 83% y de confianza 3%, el porcentaje restante lo ocupa el personal de nuevo ingreso con promedio de un año laboral.

Dentro del grado máximo de estudios destaca el nivel técnico con 35%, licenciatura 30%, posttécnico

20% y posgrado 15%. Sin embargo, al cuestionar la categoría del contrato, el 43% ocupa plaza de nivel técnico, el 7% auxiliar, 24% enfermera general, 15% enfermera especialista (siendo que el 35% es personal especializado). El grado de satisfacción laboral en estas instituciones va de medio a alto, ya que de una calificación global está entre 26/130, el valor obtenido fue de 101 puntos. Los factores mejor calificados fueron la relación interpersonal con jefes y compañeros, los de menor calificación fueron la competencia profesional y promoción profesional.

Al correr una anova de una vía con prueba de Scheffé como *pos hoc* se encontraron significancias estadísticas al comparar las medias entre factores intrínsecos al interior de cada institución. En relación con la satisfacción por el trabajo (F1) la institución "C" tiene mayor satisfacción que la institución "B" y que la institución "A". Cabe destacar que esta comparación es mínima en las diferentes instituciones siendo sólo de un punto, se muestra en el cuadro 1. También se observa una diferencia mínima en las relaciones interpersonales con jefes a pesar de tener tensión en el trabajo.

Asimismo, las relaciones entre compañeros son aceptables a pesar de la presión que existe en el trabajo, al mostrar que hay competencia profesional con

**Cuadro 1.** Muestra la comparación de los 9 factores del instrumento *font roja*.

institución	A	B	C	D
N/n	788/305	402/157	451/117	16/15
Factor				
1. Satisfacción por el trabajo (Cmax*=20)	14 ± 3	14 ± 3	15 ± 3*	14.5 ± 3
2. Tensión por el trabajo (Cmax=25)	20 ± 3	21 ± 2	21 ± 3*	20.7 ± 3
3. Relación interpersonal con los jefes (Cmax=10)	9 ± 1	10 ± 0*	10 ± 1	9.5 ± 1
4. Relación interpersonal con compañeros (Cmax=20)	17 ± 3*	16 ± 2	18 ± 2	17 ± 2
5. Presión en el trabajo (Cmax=15)	9 ± 2	9 ± 0	10 ± 0*	10 ± 2
6. Características extrínsecas (Cmax=10)	8 ± 2	8 ± 2	8 ± 2	8 ± 2
7. Promoción profesional (Cmax=10)	8 ± 2*	4 ± 2	7 ± 2*	9.5 ± 2
8. Competencia profesional (Cmax=10)	5 ± 2	6 ± 2	7 ± 3*	5 ± 2
9. Monotonía laboral (Cmax=10)	8 ± 2	8 ± 1	8 ± 2	8 ± 2

\*Cmax= calificación máxima en ese factor; calificación global 130

Anova de una vía con prueba de Dunnett como *pos hoc* \* p= <0.05

cierto grado de monotonía laboral.

En cuanto a la tensión relacionada por el trabajo, la institución “B” muestra mayor tensión igual que la institución “C” en relación con las demás instituciones, es mínima la diferencia. Respecto a la relación interpersonal con jefes, la institución “A” es quien marca la diferencia en cuanto a las otras instituciones aún que es mínima. En referencia a la relación interpersonal con compañeros, se observó que la institución “C” nuevamente marca la diferencia al tener mejor relación en comparación con la institución “A” y “B” también muestra mejor relación que la institución “D”. En el factor 5 (presión en el trabajo), la institución “C” presenta mayor presión en comparación con las demás instituciones. En relación a promoción profesional, la institución “B” muestra menor promoción con respecto a las demás instituciones. En competencia profesional la institución “C” muestra mayor competencia en relación con las otras. Con respecto al factor 6 (características extrínsecas) y el factor 9 (monotonía laboral), no se encontraron diferencias significativas entre instituciones.

Se muestra que al agrupar y ajustar los factores intrínsecos (F1 a F5) y extrínsecos (F6 a F9) y compararse cada uno de ellos al interior de cada institución con una *t* de Student, se observan diferencias significativas en la institución A ( $t=2.304$ , gl 460,  $p=<.029$ ) y C ( $t=2.925$ , gl 272,  $p=<.003$ ), en las instituciones B y D no hay diferencias significativas.

En relación a factores extrínsecos no se encontraron diferencias significativas al interior de ninguna institución. Para analizar los factores intrínsecos y extrínsecos por turno en cada institución, se aplicó una anova de dos factores con prueba de Scheffé como *post hoc*, se observan diferencias significativas en factores intrínsecos en la institución A, turno matutino ( $F=3.718$ , gl 2  $p=<.049$ ), en los turnos vespertino, nocturno y factores extrínsecos, no se encontraron diferencias significativas.

En la institución B las diferencias significativas se observaron en el turno nocturno tanto para factores intrínsecos ( $F=2.841$ , gl 4  $p=<.012$ ) como extrínsecos ( $F=2.841$ , gl 4  $p=<.013$ ) y en el turno especial sólo en factores intrínsecos ( $F=2.841$ , gl 4  $p=<.018$ ).

En la institución C las diferencias significativas se mostraron en los factores extrínsecos, en el turno especial ( $F= 6.053$ , gl 3  $p=<.0001$ ). La institución D no mostró diferencias significativas en ninguno de los dos factores.

## DISCUSIÓN

La teoría de Herzberg, predice que factores intrín-

secos y extrínsecos, influyen directamente en la satisfacción laboral, en este estudio se logró visualizar que el personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud, se encuentran en un nivel de satisfacción de medio a alto. Donde los aspectos intrínsecos marcan la diferencia; ya que el personal se encuentra satisfecho por la labor que realiza, evalúa como buenas las relaciones con sus superiores y compañeros, aunque considere que los aspectos de promoción y competencia laboral sean limitados.

Estas observaciones adquieren un sentido similar a lo encontrado en el estudio de Arias<sup>10</sup> donde al personal le satisface el sistema de trabajo, se esmera por proporcionar 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.

La institución “C” tal vez es la más representativa de estas situaciones, obtuvo alto puntaje de satisfacción laboral, aunque tiene alta tensión y presión en el trabajo, pero tiene mayor nivel de competencia que otras instituciones y consideran existen buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. Conforme a estos resultados se resalta la importancia del clima laboral y de la realización exitosa del trabajo por sobre otros factores respecto a la satisfacción laboral.

Entre los factores evaluados con menor puntaje se encontraron el de promoción profesional, presión en el trabajo y tensión relacionada con el mismo; en otros estudios el factor de promoción profesional es de las variables predictoras que producen más insatisfacción Parra y Paravic<sup>15</sup> encontraron que respecto a las oportunidades de promoción y ascenso los profesionales de enfermería, opinan que son muy limitadas y cuando estas se presentan, no siempre se tiene la oportunidad de participar en ellas, por falta de comunicación al personal competente o interesado.

Estos mismos hallazgos fueron encontrados en los estudios revisados por Río del Moro<sup>9</sup>, quien concluye que la no promoción es uno de los aspectos del trabajo que más insatisfacción produce entre las (os) enfermeras (os) españoles. El grado de satisfacción laboral del personal de enfermería identificado aquí, por otra parte tendría que ver con el tipo de instituciones donde se realizó el estudio ya que corresponden a centros de alta especialidad, donde las tareas son variadas, complejas y difíciles lo que se ha señalado satisfacen más al trabajador, que las actividades rutinarias que exigen una menor capacidad; la falta de variedad en los empleos es lo que los hace monótono y aburridos, lo que lleva un nivel de satisfacción bajo, sensación de cansancio

aburrimiento, y rotación del puesto de trabajo<sup>16</sup>.

Se puede concluir que las variables que tuvieron mayor relación con la satisfacción laboral en este estudio son aquellas que se engloban en las relaciones interpersonales de jefes como de compañeros, lo que confirma que el grado de satisfacción laboral también está ligado al clima laboral, motivación y compañerismo.

El hecho de que en factores extrínsecos evaluados en este trabajo no se obtuvieran diferencias significativas también puede estar relacionado con el tipo de instituciones incluidas, ya que al ser todas estas de tercer nivel e instituciones públicas tienen características similares de régimen administrativo y jurídico.

Las variables que tuvieron mayor relación con la satisfacción laboral en este estudio son aquellas que se engloban en las relaciones interpersonales tanto de jefes como de compañeros, lo que confirma que el grado de satisfacción laboral también está ligado al clima laboral, motivación y compañerismo.

## REFERENCIAS

1. Asociación Española de Enfermería en Cardiología. Personal de enfermería. *Enferm Cardiol* 2010;17(50):57-60. Madrid, España. Disponible en:<http://www.enfermeriaencardiologia.com/revista/clavep.htm>. (Consultado: el 16 de febrero de 2011)
2. Cavalcante-Silva JJ. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. Tesis doctoral. Programa de doctorado e innovación educativa; Universidad de Barcelona 2004. Disponible en:<http://bit.ly/zC94lt> [consultado 30 mayo 2010].
3. Gamero Carlos. Análisis económico de la satisfacción laboral. tesis de doctorado. Málaga: Universidad de Málaga. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía Aplicada 2003;37.
2. Ruzaña-Martínez M, Madrigal-Torres M, Velandrino-Nicolás A, López- Iborra L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gac Sanit* 2008;22(5):434-42.
3. Hoppock R. Job Satisfaction. Ed. Harper. New York. United States. 1935.
4. Herzberg F, Masner B, Sneyderman B. The motivation to work. New York: Wiley; 1959.
5. Fernández-San Martín MI. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Rev Esp Salud Pública* [Online] 1995; 69(6):487-97. Disponible en: <http://bit.ly/xRfwB8> [Consultado 20 abril 2010].
6. Greice Becker S, Carvalho de Oliveira ML. Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil. *Rev Latino-Am Enfermagem* 2008;16(1) Disponible en: <http://bit.ly/PtIUt3> [Consultado 28 junio 2010].
7. Atance-Martínez JC. Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Rev Esp Salud Pública* [Online] 1997; 71(3):293-303. Disponible en:<http://bit.ly/zf3HZG> [Consultado 24 octubre 2010].
8. Baumann A. El efecto de la rotación del personal y el beneficio de la estabilidad en los recursos humanos de enfermería. Consejo internacional de enfermeras-Fundación Internacional Florence Nightingale. Disponible en: <http://bit.ly/zxBmfD> [Consultado 24 octubre 2010].
9. Del Río-Moro O, Perezagua-García MC, Villalta-Sevilla MT, Sánchez- Donaire A. Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas?. Enfermería Cardiovascular/ Cardiovascular Nursing. 4to. Congreso Virtual de Cardiología. Disponible en: <http://bit.ly/xaHOAG> [Consultado 16 mayo 2010].
10. Arias-Jiménez M. Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. Enfermería en Costa Rica 2007; 28 (1) Disponible en: <http://bit.ly/jMzMu4> [Consultado 30 mayo 2010].
11. Ponce-Gómez J, Reyes-Morales H, Ponce-Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta Especialidad. *Rev Enferm IMSS* 2006;14 (2):65-73.
12. Ríos-Risquez M, Godoy-Fernández C. Satisfacción laboral en un colectivo de enfermería de urgencias. Ciber Revista SEEUE 2008. Disponible en: <http://bit.ly/xNeDLK> [Consultado 20 junio 2010].
12. Aranza J, Mira J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. Todo hospital. 1988; 52:25-39.
13. Núñez-González E, Estévez-Guerra GJ, Hernández-Marrero P, Marrero-Medina C. Una propuesta destinada a completar el cuestionario Font Roja de Satisfacción laboral. *Gac Sanit* 2007; 21(2):136-41.
14. Jiménez E, Pérez E. Satisfacción laboral de la enfermera (Veracruz). *Rev Enferm IMSS* 1999; 7 (3):177-80.
15. Parra S, Paravic T. Satisfacción Laboral en Enfermeras/os que Trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (Samu). *Ciencia y Enfermería* 2002; 8 (2).
16. Ciencia y enfermería versión On-line ISSN 0717-9553. Disponible en: <http://bit.ly/zzKdwk> [consultado 28 de junio 2010].