



ADMINISTRACIÓN – GESTIÓN - CALIDAD

Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile

Analysis of the main components of the job satisfaction scale (S20-23) measured in a sample of nursing staff in primary care centers in the provinces of Ñuble and Valparaiso, Chile

*Luengo Martínez, Carolina **Lara Jaque, Roxana ***López Espinoza, Miguel Ángel

*Enfermera. Magíster en Salud Pública. Doctoranda en Enfermería. Universidad de Concepción. Académica Departamento de Enfermería Universidad del Bío-Bío. Chillán. E-mail: caroluengo@gmail.com **Enfermera Magíster en Salud Pública, Académica Departamento de Enfermería Universidad de Chile. *** Nutricionista, Magister en Salud Pública, Máster en Metodología en Investigación en Cs de la Salud, Universidad del Bío Bío, Facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos, Departamento de Enfermería Chillán, Chile.

Palabras clave: satisfacción laboral; equipo de enfermería; centro atención primaria; psicometría; estudios de validación.

Keywords: job satisfaction; nursing team; primary care center; psychometrics; validation studies

RESUMEN

Objetivo Evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Satisfacción laboral (S-23) aplicada al equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria.

Metodología. Estudio transversal (validación local), con una muestra de 277 integrantes del equipo de enfermería pertenecientes a 27 Centros Atención Primaria de la Provincia Ñuble y Valparaíso, Chile. Se aplicó el cuestionario que mide Satisfacción laboral de 23 ítems (SL-23). Se utilizó análisis factorial exploratorio (Componentes principales) con rotación Varimax. La consistencia interna se evaluó con alfa de Cronbach. Se usó SPSS.

Resultados. La versión original (SL-23) presentó un 64,22% de varianza y dos ítems con cargas factoriales con comportamientos erráticos dentro del cuestionario, optándose por eliminarlos. Con la versión abreviada (21 ítems), se encontró un 65,716% de varianza total y fiabilidad global del 0,922.

Conclusión. Se sugiere considerar la versión abreviada del cuestionario para ser aplicada a los integrantes del equipo de enfermería por presentar mejores propiedades psicométricas que la versión original.

ABSTRACT

Objective: To evaluate the psychometric properties of the scale of job satisfaction (S-23) applied to the nursing team in primary care centers.

Methodology: Cross-sectional study (local validation), with a sample of 277 nursing staff members from 27 Primary Care Centers from the provinces of Ñuble and Valparaíso, Chile. Measure Questionnaire 23-item Job Satisfaction (SL-23) was applied. Exploratory factor analysis (principal components) with Varimax rotation was used. Internal consistency was assessed with Cronbach's alpha. SPSS was used.

Results: The original version (SL-23) had a 64.22% of variance and two items with factor loadings with erratic behaviors in the questionnaire, thus they were deleted. With the shortened version (21 items), a 65.716% of total variance and overall reliability of 0.922 was found.

Conclusion: We suggest considering the abbreviated version of the questionnaire to be applied to the members of the nursing team to present better psychometric properties than the original version.

INTRODUCCIÓN

La Reforma de Salud en Chile, introdujo en la Atención Primaria un cambio en el modelo de atención, siendo hoy de carácter integral, familiar y comunitario, entendiéndose que la atención de salud es un proceso continuo centrado en el cuidado integral de las personas. Un elemento fundamental para otorgar cuidados de calidad es consolidar los equipos de salud, lugar donde participa activamente el profesional de enfermería^{1,3}. El cual además tiene “el deber de velar por la mejor administración de los recursos de asistencia para el paciente”⁴ siendo el recurso humano un factor primordial en la prestación de cuidados al usuario. Se hace necesario entonces, fortalecer los equipos de salud para lo cual la evaluación de la satisfacción laboral se torna fundamental siendo esta uno de los indicadores más clásicos y a los que con mayor frecuencia se recurre cuando se persigue conocer cuál es la actitud general de las personas hacia su vida laboral^{5,6}, pudiendo determinar el estado de una población laboral⁷. Como constructo, la satisfacción laboral engloba dos grandes áreas, la primera incluye los componentes emocionales hacia el trabajo y la segunda responde al balance entre resultados, expectativas y prestaciones que el trabajo ofrece realmente⁸.

Es así, que el grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan las personas, además de incidir sobre otros aspectos como la baja calidad de la prestación en su conjunto, el ausentismo laboral, la propensión a abandonar la organización, entre otros. La insatisfacción de profesionales de la salud es un problema que tiene consecuencias psicológicas, laborales, relacionales, se ha descrito como un factor importante en su carencia⁹ y en el aumento de factores adversos que implican consecuencias costosas para la empresa, pudiendo además, como se indicó anteriormente, incidir sobre la calidad de los servicios sanitarios, por el contrario, el personal con un alto nivel de satisfacción laboral, proporciona un servicio de mayor calidad y más resolutivo de las necesidades de salud de la población^{10,11}.

En los tiempos actuales en los cuales se presentan cambios frecuentes en los conocimientos, la tecnología y la economía, las organizaciones de salud deben adaptarse continuamente a diversos ambientes, por ende, los trabajadores satisfechos tienden a ser más adaptables, cooperadores y dispuestos al cambio, lo

cual representa ventajas para las organizaciones^{3, 12,13}. Por tanto el análisis del grado de satisfacción de los equipos de salud y cómo estos perciben el clima laboral en el que desarrollan su trabajo es un ámbito que el profesional de enfermería debe abordar como parte de su rol gestor. Esta evaluación permitirá que, desde la gestión, se vaya fomentando, corrigiendo o eliminando aquellas prácticas que afectan la evaluación del clima y de la satisfacción laboral, pudiendo de esta manera influir positivamente en la percepción de seguridad y satisfacción del usuario y por ende en la calidad del cuidado proporcionado por enfermería^{13,15}.

A nivel internacional se han establecido normativas orientadas al clima laboral, dentro de las cuales se encuentra la Norma Internacional ISO 9004-200015, que señala el deber que tienen las organizaciones de asegurarse que el ambiente en el trabajo tenga una influencia positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal¹¹.

Respecto a la evidencia disponible, la literatura muestra validaciones de escalas de satisfacción laboral internacionales y no a nivel local, destacándose la validación de instrumentos como "Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)" 2013⁵, "Index of Work Satisfaction and the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index" 2013¹⁶, "Validation of the Spanish version of the questionnaire Practice Environment Scale of the Nursing Work Index"¹⁷, "Culture/Climate Assessment Scale (CCAS)" 2012¹⁸, "Job Attitude Scale (JAS)", 2012¹⁹, "Greek Nurses' Job Satisfaction Scale (GNJSS)" 2010²⁰ e "Index of Work Satisfaction" 2009²¹, entre otras. Como se observa, existe escasa evidencia que proporcione instrumentos validados para medir la satisfacción laboral del equipo de enfermería en Latinoamérica y específicamente en la atención primaria de salud.

Para efecto de la presente investigación, el instrumento seleccionado para validación es el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró, validado en distintos contextos laborales formales en 1989, considerado bien dotado de validez aparente en base a la formulación directa de preguntas acerca del grado de satisfacción o insatisfacción de los sujetos²². Este instrumento cuenta con los siguientes constructos: a) satisfacción con la supervisión, b) satisfacción con el ambiente físico de trabajo, c) satisfacción con las prestaciones recibidas, d) satisfacción intrínseca y e) satisfacción con la participación²³, en la cual se consideran por un lado los sentimientos y expectativas que una persona tiene sobre su trabajo, además del entorno laboral, ya que las condiciones físicas de trabajo, las relaciones con los colegas y directivos, los horarios, remuneraciones, seguridad en el trabajo, responsabilidad, reconocimiento y las horas de trabajo han sido descritas como algunas de las principales fuentes de satisfacción laboral.

En base a lo expuesto, la presente investigación tiene por objetivo evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Satisfacción laboral S-23 aplicada al equipo de enfermería de la Atención Primaria de las provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile.

MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal (validación local). Se estudiaron 277 funcionarios de la salud integrantes del equipo de enfermería durante el período comprendido entre los meses de junio y julio del año 2013, pertenecientes a 27 Centros de Atención Primaria de la Provincia de Ñuble (región del Bío Bío) y Provincia

de Valparaíso (región de Valparaíso), Chile ;que cumplieron con los criterios de elegibilidad: inclusión: profesionales de enfermería, técnicos de enfermería ambos con cargo asistencial y/o clínico; exclusión: profesionales de enfermería, y/o técnicos de enfermería con licencia médica, sumario administrativo en curso o cursado , situación de reemplazo en dichos centros de Atención Primaria, menos de 3 meses trabajando en dichos establecimientos y con cargo distinto de enfermera/o asistencial. Se eliminaron los que no desearon participar o los que abandonaron el estudio (dejando encuesta sin o a medio contestar).

El instrumento que se aplicó fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20 /23 de JL Meliá y JM Peiro, Valencia – España, que consta de 23 ítems, con alternativas de respuesta: 1. Muy Insatisfecho, 2. Bastante Insatisfecho, 3. Algo Insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo Satisfecho, 6. Bastante Satisfecho, 7. Muy Satisfecho, presenta una elevada consistencia interna (Alpha 0,92) y los factores oscilan entre 0,76 y 0,89²².

Los datos fueron analizados con SPSS (v20). Se describieron las variables intervalares utilizando media aritmética y desviación típica, y las de tipo cualitativa con frecuencias observadas y porcentajes.

El análisis psicométrico del cuestionario se inició con la determinación de su consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach. Luego, se desarrolló un análisis factorial exploratorio con el objetivo de estudiar la estructura de las dimensiones que se pueden construir con los ítems de la escala, mediante el análisis de componentes principales y rotación Varimax. Se probó la pertinencia del análisis factorial exploratorio si la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) arrojara un valor superior a 0,70 y la prueba de esfericidad sea estadísticamente significativa (con nivel de significación de 0,05). Los aspectos éticos se resguardaron considerando las normas de E. Emanuel.

RESULTADOS

La tabla I presenta las características sociodemográficas, de trabajo y salud de los participantes del estudio, de las cuales se destaca que el 81,8% de la muestra es de sexo femenino, el 72,4% reporta una pareja, el 58,8% es Técnico en enfermería nivel superior, el 54,2% tiene contrato de planta y un 4% labora a honorarios, presentan una antigüedad media de 10,00 ± 9,28 años y el 50,7% está bajo la dependencia de una enfermera. El 65,7% cataloga su estado de salud como bueno y el 73% no reportó presentar alguna enfermedad crónica no transmisible.

Tabla I Distribución de las participantes del estudio según características generales (n=277)

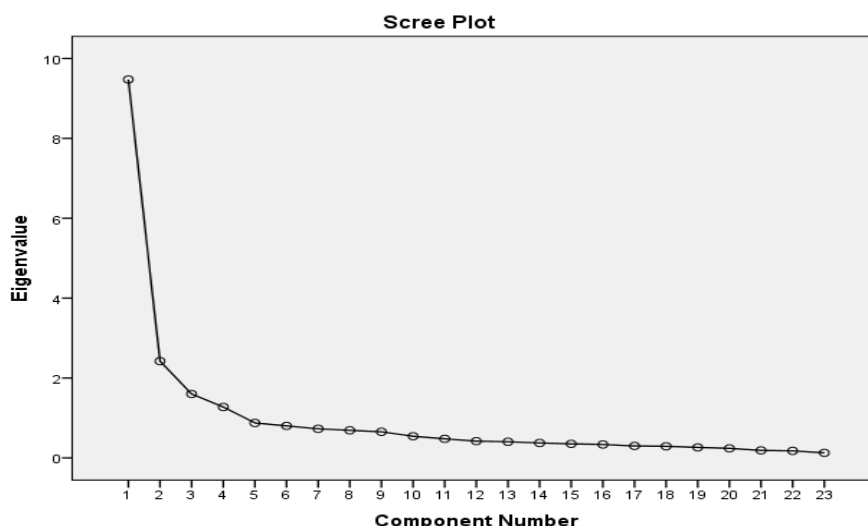
Características generales	n	%
Sexo		
Femenino	224	81,8
Masculino	50	18,2
Situación de pareja		
Sin pareja	75	27,6
Con pareja	197	72,4

Profesión		
Técnico paramédico	46	16,6
Técnico en enfermería nivel superior	163	58,8
Profesional de enfermería	68	24,5
Tipo de contrato		
Planta	150	54,2
Contrata	114	41,2
Honorarios	11	4,0
Dato no reportado	2	0,7
Antigüedad (años)	10,00 ± 9,28	
Jefatura de dependencia (n=69)		
Médico	5	7,2
Enfermera	35	50,7
Nutricionista	8	11,6
Asistente social	5	7,2
Matrona	3	4,3
Psicólogo	1	1,4
Químico farmacéutico	2	2,9
Odontólogo	9	13,0
Kinesiólogo	1	1,4
Percepción de salud		
Bueno	182	65,7
Regular	90	32,5
Malo	5	1,8
Reporte de enfermedades crónicas no transmisibles		
Ninguna	203	73,3
HTA	25	9,0
DM	9	3,2
Otra	36	13,0
Dato no reportado	4	1,4

Análisis de componentes principales

La medida de KMO indica un valor de 0,913, la cual sugiere una buena adecuación muestral para llevar a cabo un análisis factorial. Además, la prueba de esfericidad señala que existen relaciones entre los ítems ($\chi^2=3839,68$, $p<0,0001$). La gráfica de Kattel indica que existen cuatro factores con valores propios mayores a 1,00.

Figura 1



Adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin=0,913.

Test de esfericidad de Bartlett's: $\chi^2 = 3839,68$ (253 gl), $p < 0,001$

La solución rotada presentó cargas factoriales superiores a 0,30, en la cual el factor 1 presenta ítems relacionados con el “Relación con la supervisión”, el cual explica el 24,98% de la varianza. El factor 2 agrupa ítems relacionados con “Espacio físico laboral”, explicando el 15,30% de la varianza. El factor 3 reúne ítems relacionados con “Realización profesional”, el cual explica el 12,59% de la varianza. El factor 4 agrupa ítems de “Oportunidad de formación y toma de decisiones”, quienes explican el 11,35% de la varianza. En total, el S-23 en el contexto local logra explicar el 64,22% de la varianza, con una fiabilidad global del 0,929.(tabla II)

Tabla II Solución factorial con rotación varimax de los ítems que conforman la escala de satisfacción laboral S-23 (n=277)

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
La supervisión que ejercen sobre usted	0,800			
El apoyo que recibe de sus superiores	0,799			
La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	0,783			
Las relaciones personales con sus superiores	0,780			
La proximidad y frecuencia con que es supervisado	0,755			
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la institución	0,737			
La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	0,709			
Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo	0,621			0,477
El grado en que su institución cumple los convenios, disposiciones y leyes laborales	0,468			0,442
La ventilación de su lugar de trabajo		0,863		
La iluminación de su lugar de trabajo		0,856		

El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo		0,766		
La temperatura de su lugar de trabajo		0,683		0,321
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	0,311	0,665		
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo			0,734	
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	0,423		0,695	
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	0,401		0,661	
Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar			0,645	
El salario que usted recibe			0,622	0,317
Las oportunidades de ascender que tiene				0,713
Las oportunidades de formación que le ofrece su lugar de trabajo				0,675
Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo relativas a la institución	0,495			0,589
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	0,363			0,539
Valores propios	5,746	3,519	2,895	2,610
% varianza explicada	24,984	15,299	12,586	11,347
α-Cronbach	0,926	0,865	0,787	0,765

Al estudiar la estructura factorial de los ítems que conforman la escala S-23, se observa que “grado en que su institución cumple los convenios, disposiciones y leyes laborales” (conve) y “participación en las decisiones de su equipo de trabajo relativas a la institución” (insti) presentaron cargas erráticas que no distingue a qué factor en particular se correlaciona, por lo que se decidió probar con un segundo análisis factorial exploratorio sin ellos dos.

Al eliminar los ítems “conve” e “insti”, el KMO y la varianza explicada aumentan marginalmente a 0,914 y un porcentaje de 65,716%, no obstante, la estructura factorial mejoró sin observar ítems con cargas erráticas (tabla III), por lo que se decidió eliminarlos definitivamente del instrumento para el análisis posterior en este informe y dejar una versión abreviada denominada S-21. Con la escala abreviada se presentó una fiabilidad global del 0,922.

Tabla III Solución factorial con rotación varimax de los ítems que conforman la escala de satisfacción laboral abreviada (S-21) (n=277)

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
El apoyo que recibe de sus superiores	0,814			
La supervisión que ejercen sobre usted	0,804			
La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	0,790			
Las relaciones personales con sus superiores	0,787			
La proximidad y frecuencia con que es supervisado	0,755			
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la institución	0,754			
La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	0,738			
Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo	0,653			0,365
La ventilación de su lugar de trabajo		0,872		
La iluminación de su lugar de trabajo		0,862		
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo		0,768		
La temperatura de su lugar de trabajo		0,680		0,338
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo		0,665		
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo			0,766	
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	0,436		0,691	
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	0,411		0,660	
Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar			0,640	
El salario que usted recibe			0,610	0,344
Las oportunidades de ascender que tiene				0,788
Las oportunidades de formación que le ofrece su lugar de trabajo				0,725
La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	0,389			0,401
Valores propios	5,524	3,475	2,853	1,9848
% varianza explicada	26,304	16,548	13,586	9,278
α-Cronbach	0,927	0,865	0,787	0,733

DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue describir la estructura factorial de la satisfacción laboral (S20/23), la cual es un factor determinante de la calidad y adaptación organizativa de los profesionales sanitarios en el contexto socioeconómico actual^{25,26} formando parte de la calidad de la atención prestada, al repercutir directamente en los resultados de las actividades asistenciales y en la satisfacción de los pacientes^{26,27}.

Con respecto a la muestra recogida en este estudio, nuestros resultados indicaron constructos similares con el modelo original S20/23, pero fueron resumidos en cuatro factores: a) relación con la supervisión, b) espacio físico laboral, c) realización profesional y d) oportunidades que ofrece el trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones, con varianzas explicadas similares entre sí. Estos constructos abarcan los aspectos considerados por los autores para medir la satisfacción laboral: la extrínseca, que incluye factores relacionados con la supervisión, el ambiente físico, prestaciones las que incluyen el salario, oportunidades de promoción y formación²², que corresponden al primer, segundo y tercer constructo de la escala original respectivamente, pero en el tercer constructo el reactivo “grado que las instituciones cumplen los convenios, disposiciones y leyes laborales” presentó cargas erráticas y se optó por eliminarlo de la escala, lo que mejoró la varianza explicada y la estructura factorial. El hecho de que este reactivo haya presentado cargas erráticas puede deberse a que los profesionales de la salud pertenecientes a estos centros de atención primaria por un lado, no han estado involucrados en situaciones contractuales en que estos temas se hayan visto en conflicto restándoles importancia, o bien desconocen si existe o no un cumplimiento al respecto por parte de sus instituciones o finalmente si hay cumplimiento de estos aspectos por partes de los centros de atención primaria, entonces, no es un tema relevante para el grupo encuestado. Y la intrínseca, que se refiere a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, en términos de permitirle al trabajador hacer aquello que le agrada o se destaca y los objetivos, metas y producción que deben ser alcanzadas²², que corresponde al cuarto constructo.

Ahora bien referente al quinto constructo denominado “satisfacción con la participación” que involucra el tema de la participación en las decisiones del grupo de trabajo, departamento, sección o de la propia tarea²², nuestros datos no encontraron este constructo en su versión original, pero al fundirlo con otros reactivos se logró presentar el constructo “oportunidades que ofrece el trabajo”. Es importante destacar este tema ya que es preocupante que el grupo encuestado sienta que no participa en la toma de decisiones, esto puede deberse por un lado, a la estructura marcadamente jerárquica o vertical que impera en las instituciones de salud que dificulta la comunicación de las bases con sus superiores, o quizás por que los profesionales de la salud son renuentes a comunicarse con sus jefaturas, y prefieren acatar órdenes y no involucrarse más allá de lo estrictamente necesario o lo que dicten sus funciones no siendo proactivo en su actuar. Otras razones pueden ser que las jefaturas no den la instancia de participación, ejerciendo un liderazgo de estilo más autocrático o bien por simple desconocimiento del poder participar en la toma de decisiones o de las instancias para este efecto, cultura de las organizaciones de salud, características personales del trabajador y lugar que ocupa en la organización entre otros.

Estos cuatro constructos saturan un 65,716% de la varianza total superando al mínimo de 60% indicado como punto crítico para determinar la extracción de

factores²⁸. El factor uno “relación con la supervisión” es el que logra un mayor porcentaje de saturación de un 26,304% , seguido por el “espacio físico laboral” con un 16,548% , además estos cuatro constructos presentan una fiabilidad global del 0,922 lo que sumado a los escasos reactivos que saturan en más de un factor y que cada ítem define a cada constructo dándole un significado único, se presenta, evidencia suficiente para considerar que los constructos son válidos para la variable que se está estudiando y refleja además una consistencia interna que puede ser considerada muy buena.

Al comparar la fiabilidad de los cuatro constructos de la escala (S-21) que oscilaron entre 0,765 y 0,926 con los obtenidos en la versión (S-23) de 1989 de Meliá y Peiró cuyos coeficientes en los cinco factores estuvieron entre 0,76 y 0,89 ²⁹ pueden ser consideradas cifras también muy buenas y superiores a lo encontrado por esos autores.

Los cuatro constructos que fueron extraídos con la muestra de personal de la salud chileno comprenden las variables que han sido analizadas en diversos estudios en el tema tales como: trabajar en turno diurno, posibilidad de desarrollo, rotación laboral³⁰, sueldos, beneficios e incentivos, equipamiento³¹, y características de la propia organización³¹. Por otro lado el agotamiento, cansancio ³², rutinización ³³ y estrés laboral²², se han asociado con una menor satisfacción laboral, al igual que el trabajar en un ambiente muy exigente y/o impredecible^{29,34}. Y debido a la relación que existe entre la satisfacción laboral y la productividad, se ha generado un interés creciente en los directivos por mejorar la calidad de vida en el trabajo⁶, lo que adquiere gran relevancia al tratarse del equipo de enfermería, ya que es responsable de la salud física, psicológica y social de quienes están a su cargo, y tienen el deber de proporcionar cuidados de calidad.

CONCLUSIÓN

En consecuencia, la versión que mide satisfacción laboral con 21 reactivos y 4 constructos muestra propiedades psicométricas suficientes para ser aplicados a funcionarios de salud de establecimientos de atención primaria en Chile. El profesional de enfermería debe ir empoderándose tanto de su responsabilidad gestora como en investigación en el sentido de preocuparse del fortalecimiento del equipo de enfermería evaluando para ello su satisfacción laboral, pero utilizando instrumentos de elevada confiabilidad y validados en el contexto local.

Se sugiere por tanto considerar la versión abreviada del cuestionario para ser aplicada a los integrantes del equipo de enfermería por presentar mejores propiedades psicométricas que la versión original

REFERENCIAS

1. Caballero E. Becerra R, Hullin C. Proceso de Enfermería e Informática Para la Gestión del Cuidado. Chile; 2010 p 43-49.
2. Gobierno de Chile. Ministerio de Salud. En el Camino a Centro de Salud Familiar Subsecretaría de Redes asistenciales; 2008.
3. Salinas J, Vio del R F. Promoción de la Salud en Chile. rev. chil. nutr. [online]. 2002, vol.29, suppl.1 [citado 2014-08-22], pp. 164-173 . Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-

75182002029100001&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182002029100001>

4. Milos P, Bórquez B., Larraín A. La "Gestión del Cuidado" en la Legislación Chilena: interpretación y alcance. *Cienc. enferm.* [revista en la Internet]. 2010 [citado 2014 Oct 03]; 16(1): 17-29. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000100003&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532010000100003>
5. Gabriel A, Erickson R, Moran C, Diefendorff J, Bromley G. A multilevel analysis of the effects of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index on nurse outcomes. *Res Nurs Health.* [online].2013 Dec;36(6). [citado 2014-08-10]. pp567-8. Disponible en: http://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CCQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F49654352_Global_use_of_the_Practice_Environment_Scale_of_the_Nursing_Work_Index%2Flinks%2F02e7e51d614bdb9c9a000000&ei=6_JdVNviDsTCsASA0oHABg&usq=AFQjCNHJFLC9mOSSSblfvsrNagde9s64PA&sig2=gqG99jXGaqwM9jKwJZH1HA&bvm=bv.79189006,d.cWc
6. González L., Guevara E., Morales G., Segura P., Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Cienc. enferm.* [revista en la Internet]. 2013 [citado 2014 sep 30]; 19(1): 11-21. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
7. Kumar P, Khan A, Inder D & Sharma N. Job Satisfaction of Primary Health-Care Providers (Public Sector) in Urban Setting. *J Family Med Prim Care.* 2013; 2: 227-33.
8. Boria S., Crespi M, Mascarilla O. Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *CuadEcon.*2012; 35:9-16.
9. Chiang M, Salazar C & Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades.* 2007; 16: 61-76
10. Roelen C, Magerøy N, van Rhenen W, Groothoff J, van der Klink J, Pallesen S, y otros. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: Results from a Norwegian cohort study. *Int J Nurs Stud.* 2013; 50: 366-73.
11. Pérez I., Guillén F., Brugos A., Aguinaga I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales Sis San Navarra* [revista en la Internet]. 2013 Ago [citado 2014 Jul 28]; 36(2): 253-262. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200008&lng=es
12. Yang J, Liu Y, Chen Yan, Pan X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research.* [online].2014 Volume 27, Issue 3 [citado 2014-08-22], pp 186-191 Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0897189713001365>
13. García Pozo A, Moro Tejedor M, Medina Torres M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Calidad Asistencial.* [online].2010 Volume 25, Issue 4, [citado 2014-08-4], pp 207-214 Disponible en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134282X10000448>
14. Castro J, Lago H, Fornelos M, Novo P, Saleiro R, Alves O. Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: O caso do Centro de Saúde de Barcelos/ Barcelinhos. *Revista Portuguesa de Saúde Pública.* [online].2011 Volume 29, Issue 2, [citado 2014-08-22] pp 157-172. Disponible en: <http://www.ensp.unl.pt/dispositivos-de-apoio/cdi/cdi/sector-de->

[publicacoes/revista/2010/pdf/vol-2- 2011 /Satisfacao% 20profissional %20dos %20 enfermeiros%20em% 20Cuidados.pdf](#)

15. Saber D. Frontline registered nurse job satisfaction and predictors over three decades: A meta-analysis from 1980 to 2009. *Nursing Outlook* "en prensa", [online].2014. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25015408>
16. Boev C. Critical Analysis of 2 nurse perception instruments: the Index of Work Satisfaction and the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *J Nurs Adm.* [online].2013 43(4)pp 215-20. doi:10.1097/NNA.0b013e3182895a71 .
17. Fuentelsaz C, Moreno MT, González María. Validation of the Spanish version of the questionnaire Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Int J Nurs Stud.* [online].2013. 50(2) pp274-80. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.08.001. Epub 2012 Sep 1.
18. Clark CM, Belcheir M, Strohfus P, Springer PJ. J . Culture/Climate Assessment Scale (CCAS). *Nurs Educ.* [online]. 2012 ; 51 (2)pp 75-80.Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22201272> . Epub 2011 30 de diciembre .
19. Flannery K, Resnick B, Galik E, Lipscomb J, McPhaul K. Reliability and validity assessment of the job attitude scale. *Geriatr Nurs.* [online] 2012. 33(6) pp465-72. doi: 10.1016/j.gerinurse.2012.05.002 . Epub 2012 Jun 12.
20. Moumtzoglou A. The Greek Nurses' job satisfaction scale: development and psychometric assessment. *J Nurs Meas*[online] . 2010; 18(1) pp 60-9. Disponible en:<http://www.ingentaconnect.com/content/springer/nmeas/2010/00000018/00000001/art00005>. <http://dx.doi.org/10.1891/1061-3749.18.1.60>
21. Yamashita M, Takase M, Wakabayshi C, Kuroda K, Owatari N. Work satisfaction of Japanese public health nurses: assessing validity and reliability of a scale. *Nurs Health Sci.* [online] 2009 ;11(4) pp417-21. doi: 10.1111/j.1442-2018.2009.00464 x.
22. Meliá J, & Peiró J. La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción 20 /23. *Psicologemas.* 1989; 5: 59-74.
23. Erdem R, Rahman S, Avci L, Göktas B, Senoglu B, Firat G. Job satisfaction and burnout levels of the persons working for the Hospitals at City Center of Elazig, Turkey. *J Appl Sci Res.* 2008; 4: 188-201
24. Khamisa N, Peltzer K & Oldenburg B. Burnout in relation to specific contributing factors and health outcomes among nurses: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health.* 2013; 10: 2214-40.
25. Peña JN, Delgado A, Lucena J, Morales JM. Adaptación y validación al español del cuestionario 4 Cornet SAT para la medida de la satisfacción profesional del personal médico de Atención Especializada.*RevEspSaludPública.*2013;87:181-189
26. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses.*GacSanit.*2008;22:434-442.
27. Porcel-Gálvez Ana M^a, Martínez-Lara Concepción, Gil-García Eugenia, Grao-Cruces Alberto. Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Rev. Esp. Salud Pública* [revista en la Internet]. 2014 Jun [citado 2014 Jul 28] ; 88(3): 419-428. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272014000300011&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272014000300011>
28. Kumar R, Ahmed J, Shaikh B, Hafeez R & Hafeez A. Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. *Hum Resour Health.* 2013; 11: 1-5.

29. Jaafarpour M, Khani A. Evaluation of the Nurses' Job Satisfaction, and Its Association with Their Moral Sensitivities and Well-being. *J Clin Diagn Res.* 2012; 6: 1761-4.
30. Lu H, Barriball K, Zhang X & While A. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies.* 2012; 49: 1017-38.
31. Meyer R, Li A, Klaristenfeld J & Gold J. Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing;* 2014. en prensa.
32. Palazzo L, Carlotto M & Aerts D. Burnout Syndrome: population-based study on public servants. *Rev Saude Publica.* 2012; 46: 1066-73.
33. Mascia D, Morandi F & Cicchetti A. Hospital restructuring and physician job satisfaction: An empirical study. *Health Policy.* 2014; 114: 118-27.
34. Tyssen R, Palmer K, Solberg I, Voltmer E & Frank E. Physicians' perceptions of quality of care, professional autonomy, and job satisfaction in Canada, Norway, and the United States. *BMC Health Serv Res.* 2013; 13: 516-526

Recibido: 2 de Octubre 2014; Aceptado: 15 Noviembre 2014

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia