

Universidad de Ciencias Médicas de Pinar del Río

Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Río, 2009

Job satisfaction among nurses of primary health care municipality of Pinar del Río, 2009

Yunia Hernández Ledesma¹, Dalila A. Aguirre Raya², Bárbara Díaz Díaz³, Juan Carlos Curbelo⁴

¹Licenciada en Enfermería. Master en Enfermería. Asistente. Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Enfermería. Calle Mariana Grajales núm. 64, esquina a Colón. Municipio Pinar del Río, Cuba. jmrh2001@fcm.pri.sld.cu

²Licenciada en Enfermería. Doctora en Ciencias de la Comunicación. Auxiliar Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Enfermería. Calle 88a núm. 6112 entre 61 y 61a. Ciudad de La Habana. Teléfono: 2604921. spectrum@infomed.sld.cu

³Licenciada en Enfermería. Asistente. Ave. Rafael Ferro 89 entre Planta e I. Pinar del Río. samy@fcm.pri.sld.cu

⁴Licenciado en Enfermería. Especialista en Atención Primaria. Asistente. Fajardo. Calle 8 núm. 65. Pinar del Río. juancal@princesa.pri.sld.cu

RESUMEN

La profesión enfermera dada las condiciones en que transcurre su trabajo, en contacto con personas que sufren dolor, a consecuencia de sus turnos de trabajo y por la gama de funciones que desempeña, no es la más propicia para derivar en satisfacción laboral. Se realizó un estudio descriptivo-inferencial con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de los recursos humanos de Enfermería, en relación con las variables sociodemográficas y los factores del trabajo en las diferentes categorías ocupacionales. El universo estuvo conformado por los recursos humanos de Enfermería que laboran en el nivel de atención primaria de salud del

municipio de Pinar del Río, Cuba, para un total de 780 enfermeras (os). Para la selección de la muestra, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, que se corresponde con los estratos de los niveles de calificación obtenidos y el muestreo aleatorio simple para la selección de los sujetos de cada estrato. Se tomó una muestra probabilística de n=160 enfermeros, que garantiza una precisión aproximada de 5%. A nivel empírico, se empleó un cuestionario de satisfacción laboral.

Para el análisis estadístico de los resultados, se utilizó el programa SPSS versión 11.0 y la prueba Chi-cuadrado para establecer asociaciones entre variables. Se comprobó que el personal de Enfermería se encuentra medianamente satisfecho; la satisfacción laboral se encuentra positivamente relacionada a variables como: escolaridad alcanzada, turnos de trabajo, posibilidades de superación y motivación. El estudio ofrece un diagnóstico sobre satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Enfermería, trabajo.

ABSTRACT

The nursing profession, given the conditions in which the work of the nurse unfolds: in close contact with people in pain, the long-hour shifts, and the diverse gamut of functions that he/she is in charge of, is not the most favorable to develop work satisfaction. The objective of the study was to determine the level of work satisfaction of the nursing human resources who work at the primary health care. A descriptive study that permitted the analysis of the degree of satisfaction of nurses with their work, was carried out. The universe was comprised of all the nursing human resources who work at the primary health care in the municipality of Pinar del Río, Cuba for a grand total of 780 nurses. For the selection of the sample a probabilistic random stratified sample was used. The strata corresponded with the level or qualification obtained, and the randomized sample choice for each subject. A probabilistic sample of n=160 nurses was taken, which guaranteed an approximate precision of 5%. At the empirical level a survey/questionnaire for measuring work satisfaction was used. For the statistical analysis of the results the SPSS program version 11.0, the Chi square was used so as to establish the association between variables. It could be verified that the nursing personnel is moderately satisfied. The study offers a diagnosis of work satisfaction among nurses at the primary health care.

Key words: Work satisfaction, nursing, work.

INTRODUCCIÓN

La Enfermería como ciencia, en este último siglo, ha evolucionado desde una orientación influida por las Ciencias Médicas y experimentales a una orientación basada en las Ciencias Sociales, asentando su cuerpo teórico en el concepto de cuidar la salud de las personas y su entorno.¹

En Cuba, la Enfermería comunitaria en su actual concepción, es el reflejo de las transformaciones que el concepto de salud ha sufrido en el transcurso de los años.

Este personal ha tenido una actuación consecuente con importantes aportes a la salud de la población, hecho que lo distingue como promotor del desarrollo humano, que produce no solo cuidados de salud, sino además valores, cualidades que van hacia el mejoramiento de la salud de las personas.²

Las funciones propias del personal de Enfermería en la Atención Primaria de Salud están dirigidas a la consecución de la promoción de la salud, la prevención, la recuperación y la rehabilitación de las enfermedades, de forma tal que sitúe los servicios al alcance del individuo, la familia y la comunidad, para satisfacer así las demandas de salud a lo largo del ciclo vital.³ De esta manera, se cuenta, en el municipio Pinar del Río, con enfermeros que laboran en cuatro Policlínicos que garantizan la atención integral al individuo sano o enfermo y la familia en el entorno de la comunidad.

En su *Jerarquía de las Necesidades*, Maslow plantea que las necesidades fisiológicas tienen primacía sobre las otras, porque son esenciales para la supervivencia y en sus estudios postuló que todas las personas tienen necesidades básicas que deben satisfacerse para que el individuo alcance un nivel óptimo de satisfacción.⁴ De lo expuesto, se deriva que lo importante es recordar que una persona adulta está sometida a todo tipo de necesidades y no puede abstraerse sólo a trabajar y dejar a un lado sus necesidades básicas. El trabajador acude al trabajo con sus niveles de necesidad y tratará de resolverlas mediante el mismo. En 1923, Frederick Herzberg profundizó en la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, de Maslow, la aplicó a la administración a través de sus investigaciones y describió los factores del empleo asociados con la satisfacción e insatisfacción de las personas en su puesto de trabajo.^{5,6}

Según Locke, la satisfacción laboral es "un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, es la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo".^{7,8} También puede definirse como "la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo".^{9,10}

En la literatura, se encuentran estudios que abordan este aspecto de la calidad de vida laboral de enfermeras y enfermeros en diferentes contextos de países, como: México, Brasil, Chile, Argentina, Estados Unidos, España y Cuba. Se puede afirmar que las principales fuentes de satisfacción e insatisfacción derivadas de la literatura consultada son: enfermeros, quienes se encuentran más satisfechos desde el punto de vista laboral con las variables interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento,^{11,12,13,14,15} el reconocimiento por el trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo^{15,16,17} y menos satisfechos con las promociones y remuneraciones, la comunicación con sus superiores y otros profesionales, la sobrecarga laboral y rotación de turnos.^{17,18,19}

El Concilio Internacional de Enfermería informa que los estudios demuestran la relación que existe entre los turnos de trabajo prolongados, la fatiga y el aumento de los riesgos de seguridad. Las consecuencias negativas no se limitan a la salud física, por ejemplo, fatiga, jaquecas o insomnio, también reporta perturbaciones y cambios de la dinámica de la vida familiar y social.²⁰ Otros autores consideran que puede provocar desórdenes en la vida social y matrimonial, al traer consigo aislamiento y no participación en las actividades sociales.^{21,22,23}

En Cuba, no se registran muchos estudios en relación con el comportamiento global de la satisfacción o insatisfacción de los recursos humanos de Enfermería; se encuentran investigaciones que describen la situación en instituciones de Ciudad de La Habana, como Instituto de Medicina Tropical Pedro Kourí (IPK) y el Instituto

Nacional de Oncología y Radiología (INOR), en que las autoras concluyen que la calidad de vida laboral de los enfermeros laborando en ellas es buena, presentan baja vulnerabilidad ante factores negativos y se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo y las oportunidades para el desarrollo profesional.^{24, 25} También el Hospital William Soler desarrolló una estrategia para mejorar la satisfacción del personal de Enfermería.²⁶ Sin embargo, estas instituciones no son muy representativas de la mayoría de los centros de salud del país, ni de la capital.

Como se puede apreciar, no ha sido sistematizado suficientemente en el estudio de esta temática dentro de la nación y, en particular, no se registran estudios en la provincia Pinar del Río; por lo que el objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de satisfacción laboral de los recursos humanos de Enfermería que laboran en la atención primaria, en relación con las variables sociodemográficas y los diversos factores del trabajo en las diferentes categorías ocupacionales de enfermeras y enfermeros.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se corresponde con un estudio descriptivo-inferencial en que se analizó el grado de satisfacción de los recursos humanos de Enfermería.

El universo estuvo conformado por todos los recursos humanos de Enfermería laborando en el nivel de atención primaria de salud del municipio de Pinar del Río, para un total de N= 780 enfermeras (os).

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, correspondiéndose los estratos con los niveles de calificación obtenidos por los recursos humanos de Enfermería (enfermeros básicos, técnico medios y licenciados). Una vez obtenidos los porcentajes de estratificación y teniendo en cuenta la misma proporción que representan sus recursos humanos de Enfermería del universo, se utilizó un muestreo aleatorio simple para la selección de los sujetos de cada estrato.²⁷ Se tomó una muestra probabilística de n=160 enfermeros, lo que garantiza una precisión aproximada de 5%.

Para el cumplimiento de las tareas de investigación se utilizaron a nivel teórico el método histórico-Lógico para la realización del recuento y evolución histórica-social de los antecedentes del tema objeto de estudio y el análisis bibliográfico, mediante el cual se logró el análisis de estudios nacionales e internacionales anteriores y sus resultados más significativos. A nivel empírico, se empleó un cuestionario de satisfacción laboral que recoge datos sociodemográficos de la muestra estudiada, información sobre las determinantes o factores que resultan fuentes de satisfacción o insatisfacción y una valoración del grado de satisfacción laboral global.

Validación del instrumento

Para la identificación de las determinantes o factores antes mencionados, se modificó un instrumento extraído de «Notas Técnicas de Prevención» del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España. La valoración final del cuestionario se realizó en cuatro formas diferentes en relación con el grado de insatisfacción: muy satisfecho, bastante, poco o nada satisfecho (M, B, P y N respectivamente).¹⁷ Dicho instrumento fue aplicado a 10 individuos de cada grupo para su validación interna.

Análisis estadístico

Para el análisis estadístico de los resultados se utilizó el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versión 11.0, que permitió elaborar una base de datos, fijándose un nivel de significación de $p < 0,05$. Se utilizó la prueba Chi-cuadrado para establecer asociaciones entre variables.

Procedimientos éticos

La participación de los sujetos seleccionados en el estudio se hizo por voluntad propia expresando su consentimiento en el momento de aplicación del instrumento, previa explicación por parte de los investigadores de las particularidades del estudio. La información obtenida tiene carácter confidencial y solo fue utilizada para el trabajo de los investigadores. El estudio cumple con los lineamientos del Comité de Ética de la Institución y fue aprobada por este, así como tiene la autorización de la Dirección Municipal de Enfermería de Pinar del Río, para su proceder.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

Los estadígrafos obtenidos de los datos recogidos comprueban la mayor frecuencia del sexo femenino en la muestra estudiada, las féminas representaron 93 % con respecto a los hombres. La muestra también se caracterizó por tener 24 individuos en el grupo etéreo entre 20 y 29 años para 15 %; 68, entre 30 y 39 años para 42 %; 57 entre 40 y 49 años para 36% y por último, 11, entre 50 y 59 años para 7%. El turno más frecuente fue el de 8 horas de día, con 89 enfermeras para 55,6 %. Se caracterizó además por poseer 79 sujetos solteros, lo que representa 49.4%, 60 casados para 37.5 % y el resto unidos consensualmente. Se identificó un predominio de las/los enfermeras (os) con dos y tres hijos, para 34,3% y 44%, respectivamente. En este caso, es preciso destacar que, 47 de los 79 sujetos solteros para 59,4 %, relacionaron su separación con la incompreensión de sus parejas. Se constató que de los 160 enfermeros estudiados, 58,7 % poseen la categoría de técnico medio en Enfermería, en tanto el restante, 41,2 % son licenciados. En relación con la antigüedad se encontró que 52 enfermeros han laborado menos de 5 años en el Servicio para 32,4%; 43, entre 5 y 10 años para 27% y 65 por más de 10 años, para 40,6 %.

Diagnóstico de satisfacción laboral

En general, se comprobó que las enfermeras (os) se encuentran medianamente satisfechas con su trabajo. Los cálculos de frecuencias mostraron que 30,6 % de ellas (os) están muy satisfechas con la labor que realizan, en tanto sólo 13,2 % nada satisfecho. Es preciso señalar que 11 encuestados no respondieron a esta pregunta del cuestionario. (Tabla 1).

Tabla 1. Enfermeras (os) según frecuencia de satisfacción laboral

Grado de satisfacción		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nada	21	13.1
	Poco	32	20.0
	Bastante	47	29.4
	Muy	49	30.6
	Total	149	93.1

Perdidos	Sistema	11	6.9
	Total	160	100.0

Fuente: Cuestionario.

Al asociar las variables sociodemográficas, se constató que existe una relación estadística significativa positiva entre la satisfacción laboral global y la escolaridad alcanzada, de modo que son los enfermeros de más elevada escolaridad (licenciados) los más satisfechos. (Tabla 2).

Tabla 2. Escolaridad alcanzada-nivel de satisfacción global

Escolaridad		Grado de satisfacción				
		Nada	Poco	Bastante	Muy	Total
Técnicos Medio	Recuento de escolaridad	18	19	21	22	80
	Por ciento	22,5	23,8	26,3	27,5	100
Licenciados	Recuento de escolaridad	1	6	19	22	48
	Por ciento	2.1	12.5	39.6	45.8	100

Chi-cuadrado= 15.009 G.L=3 (grados de libertad)
p menor 0.01

Al asociar las variables turno de 8 horas diarias y satisfacción global, se corroboró que 68 de los 89 sujetos laborando en este horario, para 76,3 %, se sienten bastante satisfechos globalmente.

En relación con la superación profesional, se identificó que cuando los directivos de Enfermería muestran preocupación por la superación de los subordinados, estos últimos se sienten más realizados profesionalmente. (Tabla 3).

Tabla 3. Preocupación por la superación-realización de los enfermeros

Preocupación por la superación		Realización profesional			Total
		Siempre	Casi siempre	Casi nunca	
Siempre	Recuento	80	14	2	96
	%	83,3	14,6	2,1	100,0
Casi Siempre	Recuento	16	12	1	29
	%	55,2	41,4	3,4	100,0
Casi nunca	Recuento	8	7	3	18
	%	44,4	38,9	16,7	100,0
Nunca	Recuento	7	2	2	11
	%	63,6	18,2	18,2	100,0

Chi-cuadrado=24 G.L=6
p menor 0.01

Según los resultados obtenidos, la motivación se encuentra significativamente relacionada con el cumplimiento de las funciones descritas para la categoría ocupacional. De esta forma, cuando realizan las funciones que se corresponden con las regulaciones de la práctica para cada categoría ocupacional, se sienten más motivados profesionalmente. (Tabla 4).

Tabla 4. Motivación- cumplimiento de las funciones por categoría

Cumplimiento de funciones descritas por categoría		Motivación con el trabajo				Total
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	
Siempre	Recuento	62	8	8	5	83
	%	74,7	9,6	9,6	6,0	100,0
Casi Siempre	Recuento	10	12	4	2	28
	%	35,7	42,9	14,3	7,1	100,0
Algunas Veces	Recuento	7	6	10	3	26
	%	26,9	23,1	38,5	11,5	100,0
Nunca	Recuento	3	3	2	2	10
	%	30,0	30,0	20,0	20,0	100,0

Chi-cuadrado=37.788 G.L=9
P menor 0.01

DISCUSIÓN

Se trata del primer estudio reportado en la provincia Pinar del Río para determinar la satisfacción de las enfermeras laborando en la atención primaria y su relación con variables del desarrollo organizacional y la vida personal; por lo que permitió realizar un diagnóstico de los factores que determinan la satisfacción e insatisfacción laboral en la atención primaria de salud.

Los resultados muestran que los enfermeros se encuentran medianamente satisfechos, lo que, a juicio de los autores, guarda relación con la política de humanización de las organizaciones de salud y el perfeccionamiento del sistema de salud, así como la definición de las funciones de las enfermeras de la atención primaria acontecida hacia el 2005 en Cuba. Otros factores que pudieran estar incidiendo son los horarios de trabajo en la atención primaria, más reconciliados con la rutina de la familia y la carga de trabajo inferior a la que se lleva a cabo en la atención secundaria.

Lo hallazgos realizados concuerdan con los obtenidos en estudios anteriores, como los de Zuñiga y Parra sobre enfermeras de atención primaria y profesionales de Enfermería de los Sistemas de Atención Médica de Urgencias, respectivamente.^{11,13} También coinciden con los obtenidos por Larraguibel y Paravic, quienes además reportan diferencias significativas entre la satisfacción de enfermeras en hospitales públicos y privados.⁷ Estudios realizados en Ciudad de La Habana y Sancti Spiritus, Cuba, han arribado a conclusiones similares al reportar que el personal de Enfermería se siente satisfecho con la atención que brinda y posee buena calidad de vida laboral, basado en los bajos índices de estrés laboral.^{24,25,26}

Perazagua y col. aseveran que "la satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. Otros autores consideran que el grado de calidad de los servicios sanitarios que se ofrecen en un sistema de salud está relacionado directamente con el grado de satisfacción de sus profesionales."^{28,29}

Los resultados que asocian positivamente las variables escolaridad alcanzada y satisfacción laboral, pudieran guardar relación con el criterio de los autores, con el mayor nivel de competencia que se adquiere referente a los problemas asistenciales, de la docencia y la investigación en Enfermería al incrementar la escolaridad, que permite enfrentar los mismos con un mayor grado de seguridad y calidad, lo que definitivamente redundará en un mayor reconocimiento social y del equipo de salud. Además, el incremento de capacitación incide positivamente en las posibilidades de promoción, superación y en un incremento de la remuneración, recibida por la actividad que se realiza. El estudio de satisfacción laboral realizado por Briceño a enfermeros del Hospital Angel C. Padilla de Tucumán, Argentina, reporta que el que mayor grado de insatisfacción lo mostraban las auxiliares y ayudantes de Enfermería, en tanto las enfermeras profesionales se sentían más satisfechas.¹⁷

También se encuentra coincidencia con otros estudios consultados, que relacionan los horarios que no concuerdan con la rutina familiar como generadores de satisfacción y las jornadas nocturnas con la insatisfacción laboral, al dificultar la vida familiar y matrimonial, requerir mayores esfuerzos por parte de la enfermera para compatibilizar sus actividades con las de la familia, producir aislamiento social y mayor agotamiento físico.^{7,10,22,23}

En los estudios realizados en el INOR sobre satisfacción laboral, también los resultados muestran interrelación entre las posibilidades de desarrollo profesional del personal y la satisfacción, expresando sus autores que existe un grado de satisfacción bastante adecuado en relación con esta temática, aspecto este que está motivado por la metodología de trabajo que se sigue en esta Institución.²⁵ El criterio de Mompert al respecto es que todas las enfermeras en su vida profesional llevan de forma implícita la necesidad de desarrollo y que las políticas de dirección enfermera han de incorporar programas de educación continuada para adecuar los perfiles profesionales al puesto de trabajo.¹

Existen estudios que relacionan las variables *motivación y satisfacción laboral* de forma significativa. Infante en su trabajo sobre satisfacción en enfermeros oncológicos, demuestra que el grado de satisfacción relacionado con la motivación en la labor que realizan estos enfermeros es muy bueno, lo que les permite a la generalidad de los casos estudiados sentirse a gusto con el trabajo que desempeñan.²⁵ La variable motivación se encuentra estrechamente relacionada con el cumplimiento de las funciones descritas para la categoría ocupacional; con respecto a esto, Torres y col. plantean que la igualdad de funciones repercute, entre otras cosas, en la no identificación del personal graduado universitario con su profesión, en la pérdida de la motivación hacia la especialidad, y en la no permanencia en la misma, lo que afecta la calidad de los servicios de Enfermería que se brindan.³⁰

El presente estudio ofrece por primera vez un diagnóstico sobre la satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria y las variables que la afectan, y se constató que están medianamente satisfechas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mompert García MP, Durán Escribano M. Enfermería del Siglo 21. Volumen Administración y Gestión. España: Ediciones DAE; 2001.
2. Feliú EB. Leyes nacionales e internacionales y su relación con el personal de enfermería. La Habana: 1998.
3. Aguilar CO. La enfermería en la APS. Su evolución histórica. Tesis para optar por el título de Master en Atención Primaria de Salud. Ciudad de La Habana: ENSAP; 1995.
4. Dugás BW. Tratado de Enfermería Práctica. 4ta Ed. Reimpresión: México:2006, p.207-237, cap.11.
5. Herzberg F, Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. New York, United States: Wiley Ed; 1959.
6. Rubio Domínguez P. Introducción a la gestión empresarial Unidad 6. Relación del gestor con los miembros de la organización. [Monografía en Internet]. Biblioteca Virtual de Salud: 2006. [Citado 5 Enero, 2009]. Disponible en: <http://http://www.eumed.net/libros/2006a/prd/6c.htm>
7. Fernández Larraguibel B, Paravic Klijn T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. Rev. Cienc. Enferm. 9 (2):2003.
8. Locke, E. De nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. EE.UU: Rand-Mc Nally College; 1976, p. 1297-1349.
9. Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Rubio Rodríguez SM, Cutiño Rodríguez M, Fernández Díaz DJ. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Calidad de vida y trabajo. [Serie en Internet]. 2006. [Citado 5 Enero 2009]; 14(4): [aprox 2p.]. Disponible en: http://http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm
10. Fernández Araque AM, Jiménez ES, Casada del Olmo MI. Biblioteca Las Casas. Calidad de vida profesional de los profesionales. [Serie en Internet]. 2007. [Citado 5 Enero 2009]. 3(1): [aprox 3p.]. Disponible en: <http://http://www.index-f.com/lascasas /documentos/1c0213.ph>
11. Parra I, Paravic T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) en Rev. Ciencia y Enfermería. 8(2):2008.
12. Nakayama Y, Aohda T, Katahira Y. Descriptive study on relationship between nurses' perception of their work and job satisfaction/retention. Seiroka Kango Daigaku Kiyo. (23):1-14; 1997.
13. Zúñiga Y. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de consultorios urbanos y rurales de las comunas de la Provincia de Concepción. Chile. Tesis Magíster, Universidad de Concepción; 2002.

14. Müller M, Seidi N. Advanced and continuing education is an important indicator of professional satisfaction in nursing. *Pflege*. 13(6): 381-388;2000.
15. Fernández B. Nivel de satisfacción de las enfermeras de los hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. Tesis *Magister*. Universidad de Concepción; 2002.
16. Chaboyer W, Williams G, Corkill W, Creamer, J. Predictors of job satisfaction in remote hospital nursing. *Canadian Journal Nursing Leadersh*. 2 (2):30-40;2000.
17. Briceño, CE y otros: Satisfacción laboral en el personal de Enfermería del sector público en Revista Electrónica de Medicina Intensiva. Artículo especial. Argentina. 30(5-4):2005.
18. Ponce GJ, Reyes MH, Ponce GG. Satisfacción laboral y calidad de atención de Enfermería en una unidad médica de alta especialidad; 2000.
19. Paravic T. Satisfacción laboral de mujeres académicas de una universidad en Chile. *Ciencia y Enfermería. Revista Interamericana de Investigación*. (6):1-5;2000.
20. Vitola D. *et al*. Impacto Emocional del proceso de trabajo en enfermeros de servicios quirúrgicos de internación y las estrategias de defensa que implementan para afrontarlo. *Rev Enf Hospital Italiano*. 2;1995.
21. Martínez Valladares M, Reyes García ME. Salud y Seguridad en el trabajo. Ciudad de La Habana: Ed ECIMED; 2005.
22. Aguirre Raya D. Satisfacción laboral de los recursos humanos de Enfermería, factores que la afectan, *Rev Haban Cien Med*. 8;2008.
23. Spindola T, Da Silva Santos R. Trabajo versus vida em familia. Conflicto e culpa no cotidiano das trabalhadoras de enfermagem. *Ciencia y Enfermería*. (2):43-52;2004.
24. Herrera Sánchez R, Casals Villa M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 2 1(1):2005.
25. Ochoa Infante I, Moret Montano A. Satisfacción del personal de Enfermería en servicios de Oncología. *Rev Cubana Salud Pública*.33(3):2007.
26. Gómez Baro MR. Estrategia de cambio para mejorar la satisfacción del personal de Enfermería. [Monografía en Internet]. Infomed: HOSPITAL W; 2008. [Citado 20 Marzo, 2009]. Disponible en: <http://httpwww.sld.cusitioswilliamsolertemas.phpidv=13699>
27. Visbal A. *et al*. Metodología de la Investigación para ciencias de la salud. La Habana: Editorial de Ciencias Médicas; 2008.
28. Arriaga Piñeiro E, De la Torre Fernández-Trujillo J, Alberdi Castell RM, Artigas Lelong B, Moreno Peralta J, García Mena JM. La participación en la gestión como elemento de satisfacción de los profesionales: Un Análisis de la Experiencia Andaluza. *Enfermería Global* 2003. [Citado 5 Enero, 2009]. Disponible en: <http://www.um.es/eglobal/3/03d00.html>

29. Perazagua García MC, Del Río Moro O, Vidal Gómez B, Villalta Sevilla M. Satisfacción personal de Enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias. España: (35):2005.
30. Torres Esperón M, Dandicourt TC, Rodríguez Cabrera A. Funciones de Enfermería en la atención primaria. Rev Cubana Med Gen Integr. 21(3-4):2005.