

Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios¹

César Carrillo-García²

María del Carmen Solano-Ruiz³

María Emilia Martínez-Roche⁴

Carmen Isabel Gómez-García⁴

Objetivo: analizar la influencia del género y edad en la satisfacción de la vida laboral en los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario. **Método:** la muestra quedó constituida por 546 profesionales, administrándose un cuestionario general con variables sociodemográficas y otro específico, el NTP 394 Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción adaptada y validada al castellano. **Resultados:** en general un 77,2% se encuentra satisfecho con el trabajo que desempeña. En relación al género, se evidencia la feminización de prácticamente todas las profesiones sanitarias sin excepción, quedando patente niveles de satisfacción superior en las mujeres. La edad, presenta niveles más elevados de satisfacción en profesionales de edades entre 20 y 30 años y en los mayores de 61; en contrapartida los niveles de insatisfacción se presentan en los profesionales de edades comprendidas entre 41 y 50 años. **Conclusiones:** podemos delimitar la influencia del género y la edad en los niveles de satisfacción laboral, obteniéndose asociaciones significativas en ambas variables; respecto al género, las mujeres se muestran más satisfechas y en cuanto a la edad los profesionales de mayor edad muestran mayor satisfacción. Así, las líneas de gestión deben orientarse al establecimiento de acciones de mejora en aquellas variables que producen insatisfacción.

Descriptor: Satisfacción en el Trabajo; Distribución por Edad y Sexo; Grupos Profesionales; Hospitales Universitarios.

¹ Artículo parte de la tesis de doctorado "Un estudio sobre la Satisfacción de la Vida Laboral en Profesionales Sanitarios del Hospital General Universitario José María Morales Meseguer. Región de Murcia", presentada a la Universidad de Murcia, Murcia, España. Enfermero, Hospital Universitario José María Morales Meseguer, Murcia, España.

² PhD, Profesor Asociado Clínico, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, España.

³ PhD, Profesor Titular, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Alicante, Alicante, España.

⁴ PhD, Profesor Titular, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, España.

Correspondencia:

César Carrillo-García
Universidad de Murcia. Facultad de Enfermería
Campus Universitario de Espinardo, s/n
Edificio 23
Espinardo
30100, Murcia, España
E-mail: cesarcarrillo@um.es

Copyright © 2013 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial (CC BY-NC). Esta licencia permite a otros distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de tu obra de modo no comercial, y a pesar de que sus nuevas obras deben siempre mencionarte y mantenerse sin fines comerciales, no están obligados a licenciar sus obras derivadas bajo las mismas condiciones.

Introducción

La importancia de la satisfacción laboral en los servicios de salud y las consecuencias que de ello se derivan es un indicador del bienestar y la calidad de la vida de los trabajadores, su estudio es relevante en el ámbito de las organizaciones de servicios ya que influye en el servicio que prestan a los usuarios, siendo además uno de los elementos fundamentales para evaluar la calidad de una institución sanitaria; en la actualidad la importancia que tienen las personas en cualquier institución es vital para el logro y la consecución de objetivos, ya que disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del servicio⁽¹⁾. La satisfacción de los profesionales sanitarios, es un campo ampliamente explorado, evaluándose en todas las categorías profesionales. Se han realizado estudios en médicos, enfermeros, auxiliares, etc., corroborando la importancia de explorarlas, ya que el conocimiento de la satisfacción redundará directamente en la calidad del servicio prestado⁽¹⁾. En la mayoría de los estudios⁽²⁻⁹⁾, los profesionales sanitarios muestran niveles generales de satisfacción con valores de entre 60 y 80%, aunque también algunos trabajos han dado resultados de satisfacción inferiores a 60%⁽¹⁾.

Nuestro estudio se fundamenta en la Teoría Bifactorial de Herzberg, que señala dos tipos de necesidades básicas: las higiénicas, que se refieren al medio ambiente físico y psicológico del trabajo, y las motivacionales, más vinculadas al contenido del trabajo, perspectivas de promoción, responsabilidad, etc. Si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador no está insatisfecho, se encuentra en un estado que se puede calificar como neutro; sin embargo, estará satisfecho en la medida en que se alcancen las necesidades motivacionales. Por lo tanto, mejorando las condiciones higiénicas se puede hacer que la insatisfacción tienda hacia una posición neutra, y aumentando los factores motivacionales se alcanza un estado de satisfacción⁽¹⁰⁾.

Una vez matizada la relevancia de la satisfacción laboral en las instituciones sanitarias y enmarcando nuestro estudio en la Teoría Bifactorial de Herzberg, pasamos a describir la influencia que las variables edad y género ejercen sobre el nivel de satisfacción como elementos determinantes tal como ha sido manifestado por otros autores⁽¹¹⁻¹²⁾. Comenzando por la edad, ésta influye de manera muy dispar, ya que numerosos estudios muestran diferencias significativas según los intervalos de la misma^(2-3,5-6,8,13), no existiendo unanimidad, debido a la existencia de resultados contrapuestos según los distintos estudios, por un lado, se señala que la satisfacción laboral

aumenta con la edad^(2-3,8,13), en otros, que no existe relación alguna^(4,7), al igual que estudios que señalan que a mayor edad menor es la satisfacción⁽⁵⁻⁶⁾.

En relación al género de los profesionales como determinante en la satisfacción laboral, se afirma la existencia de una relación preestablecida entre satisfacción laboral y género del trabajador, es decir, la satisfacción en las mujeres es una cualidad innata al género⁽¹⁴⁾. En otro intento de explicar esta tendencia de mayor satisfacción en las mujeres que en los hombres, se propuso la posibilidad de que las mujeres pueden presentar unas expectativas menores en relación con su empleo, lo que conlleva que su nivel de satisfacción supere al de los hombres cuyas expectativas hacia el trabajo pueden ser más exigentes y, por consiguiente más difíciles de cumplir⁽¹⁵⁾, quedando patente la existencia de diferencias en función del género^(2-3,8,11-12,16-17), aunque en esta variable también hay disparidad de criterios, debido a la existencia de estudios que determinan que las mujeres están menos satisfechas que los hombres^(11,16), aunque ambos sexos se muestran satisfechos en líneas generales, al igual que poseen peor valoración del sistema sanitario⁽¹¹⁾ y otros estudios en los que el género no influye en la satisfacción laboral⁽⁴⁾.

En relación a las profesiones sanitarias colegiadas por sexo en Médicos, Odontólogos y Estomatólogos, Farmacéuticos, Fisioterapeutas, Diplomados en Enfermería y Diplomados en Enfermería con el título de Matrona del año 2011, se puede observar la intensa feminización de las profesiones sanitarias, ya que en el caso de los Farmacéuticos el 70,97% son mujeres, los Diplomados en Enfermería son el 83,99% y en el caso de las Matronas, las mujeres representan el 93,91%. Asimismo, entre los Odontólogos y Médicos las mujeres representan el 44,65 y 46,36% respectivamente⁽¹⁸⁾, en el caso de los auxiliares de enfermería al no estar colegiados, no existen estadísticas oficiales, aunque en el Hospital estudiado, el 6% es de hombres y el 94% de mujeres⁽¹⁹⁾.

El objetivo de esta investigación se centró en analizar la influencia de la edad y el género en la satisfacción de la vida laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario.

Método

Para la realización de esta investigación se aplicó un diseño *ex post facto* en los que se incluyen aquellos estudios en los que las limitaciones para el contraste de las relaciones causales vienen dadas por la imposibilidad de manipular la variable independiente⁽²⁰⁾. En concreto, se planteó desde un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal en un Hospital Universitario.

La población de estudio la constituyen 1194 profesionales sanitarios del Hospital Universitario, pertenecientes a las categorías profesionales de: facultativos especialistas de área, médicos residentes, enfermeros y auxiliares de enfermería, así como cargos de responsabilidad en gestión de equipos de estos niveles profesionales. Los criterios de inclusión fueron: estar vinculado con el Hospital Universitario como propietarios, pertenecer a la comisión de servicio y ser interino y que aceptasen libremente participar en el estudio; en relación a los criterios de exclusión: profesionales en situación de baja laboral o maternidad, excedencia o que decidan no participar en el estudio.

Como instrumento de evaluación, se administró un cuestionario general que contenía un conjunto de preguntas de contenido sociodemográfico y una escala general de satisfacción; para ésta se utilizó la Escala General de Satisfacción (*Overall Job Satisfacción*) desarrollada por War, Cook y Wall (1979) y adaptada y validada para el castellano⁽²¹⁾, siendo esta escala utilizada para otras investigaciones^(3,8). La técnica de captación de información utilizada fue el cuestionario autoadministrado en el puesto de trabajo de los profesionales sanitarios, obteniéndose la información a través de la cumplimentación de los mismos, previamente codificados. La encuesta autoadministrada comprende cualquier tipo de sondeo de opinión que se caracterice por ser el propio encuestado quien lee el cuestionario y anota las respuestas. Entre las ventajas de estas encuestas, se evita el sesgo, que pueda producir la presencia del entrevistador, en las respuestas, así como un mayor tiempo para reflexionar las mismas⁽²²⁾. A esta escala se le añadieron dos ítems, sobre las oportunidades de formación que la institución sanitaria ofrece a los profesionales y la satisfacción que sienten éstos relacionada con el trabajo que desempeñan. Esta escala solicita a los trabajadores el nivel de satisfacción con distintos elementos de la vida laboral, con un sistema de respuesta tipo Likert de siete puntos de anclaje, desde 1 "muy insatisfecho" hasta 7 "muy satisfecho". Los 15 ítems de la escala original están divididos en dos subescalas, una de factores extrínsecos, vinculados con el contexto donde se desarrolla la actividad laboral formada por ocho ítems. Y otra de factores intrínsecos, referentes al propio contenido del trabajo constituido por siete ítems. La puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de los encuestados en cada uno de los ítems (rango 15 a 105), de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general; respecto a las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca, su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49

(satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca)⁽²¹⁾. La fiabilidad para esta muestra, medida con el Alpha de Cronbach es de $\alpha=0,89$ con los 15 ítems originarios de la escala y de $\alpha=0,91$ para los 17.

La presente investigación se ha realizado bajo el compromiso del cumplimiento de las normas éticas de investigación y de los requerimientos legales imprescindibles para poder realizar este estudio. Asimismo, se pidió autorización por escrito al Gerente del Hospital Universitario y a los autores de la Escala General de Satisfacción. Se informó sobre el estudio al Gerente, Director Médico y Director de Enfermería; y seguidamente a los Jefes de Servicio y Supervisores de las distintas unidades. Un elemento importante significó la posibilidad de garantizar el anonimato de los profesionales sanitarios que respondieron, lo que garantiza la validez de las respuestas. El cuestionario se distribuyó entre los profesionales sanitarios durante el primer trimestre de 2010, finalizando la recogida de datos en el segundo trimestre.

El análisis de los datos, se realizó con el programa estadístico SPSS (v.15), que incluye tanto frecuencias marginales de respuesta como tablas de contingencia, estimando también las medidas de tendencia central y de dispersión.

Resultados

Para el estudio de satisfacción de la vida laboral y para una población de estudio de 1194 profesionales sanitarios, la muestra final quedó constituida por 546 encuestados, lo que supone un porcentaje de participación de 45,81%.

Dentro de las variables de identificación, respecto al género de los entrevistados y de una manera global considerando todas las categorías laborales, las mujeres representan hasta tres cuartas partes del total de profesionales (73,4% de los entrevistados), en tanto que los hombres suponen el 26,6% restante. En cuanto a la edad, los datos del estudio ponen de manifiesto que la gran mayoría de los profesionales entrevistados son de mediana edad, situándose en edades intermedias, entre 31 y 50 años, dado que en ese intervalo se hallan hasta el 66,7% de las personas consultadas. Asimismo, un 15% de los consultados se encuentra entre los profesionales más jóvenes, cuentan con entre 20 y 30 años y un 18,3% tiene más de 50 años. Seguidamente describiremos el resto de variables; comenzando por el turno, el más frecuente es el de las mañanas (48,2%), seguido por el rotatorio (32,6%). En relación a la vinculación con el hospital, el grupo más numeroso es el de personal estatutario con plaza en propiedad (42,5%), y los

interinos el 32,6%. La antigüedad media en el hospital es de 8,3 años. Finalmente, considerando la categoría profesional, el grupo más numeroso es el de enfermeros (38,5%), seguido por auxiliares de enfermería (28,9%), facultativos especialistas de área (17,8%), médicos residentes (5,9%) y los profesionales que ejercen en categorías de gestión (9%).

En un análisis más pormenorizado atendiendo a la edad de los profesionales sanitarios se introducen diferencias en la satisfacción expresada por los entrevistados como se observa en la Tabla 1 y aunque por diferencias reducidas, puede señalarse el hecho de que son las edades extremas (los más jóvenes, y sobre todo los mayores, con entre 61 y 70 años) quienes muestran un nivel de satisfacción superior al de quienes se encuentran en edades intermedias, particularmente el intervalo de edad entre 41 y 50 años, que presenta niveles de satisfacción más reducidos. Así, entre las relaciones establecidas que son estadísticamente significativas (con un p-valor de $p < 0,05$), podríamos destacar las diferencias observadas relacionadas a la edad, especialmente en el

intervalo de mayor edad, que presenta las valoraciones más positivas. Así sucede, por ejemplo, en cuestiones como la satisfacción con las relaciones entre dirección y trabajadores del hospital (media de 4,8 para los mayores), las posibilidades de ser promovido (media de 4,6 para el grupo de más edad), el horario de trabajo (media de 5,8 para los dos grupos de más edad), la variedad de tareas que se realizan en el trabajo (media de 5,4 para los dos grupos de mayor edad), la estabilidad en el empleo (media de 5,9 para los dos grupos de mayor edad), las oportunidades de formación que se ofrecen o la satisfacción en general. Para todos los casos señalados, que son estadísticamente significativos (en la medida en que el p-valor de todos ellos es inferior a 0,05) el grupo de mayor edad presenta el mayor grado de satisfacción en dichos aspectos, en tanto que el grupo de edad intermedio (el que se encuentra entre 41 y 50 años), presenta las valoraciones más reducidas. Aparecen diferencias de valoración entre los diferentes grupos de edad no siempre grandes, pero significativas que se producen en casi todos los aspectos del análisis.

Tabla 1 - Valoración media de las diferentes variables respecto a la edad. Murcia, España, 2009

Variables	Valoraciones medias de las diferentes variables (Escala de 1 a 7)				
	Edad (Intervalos de años)				
	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70
P1. Las condiciones físicas del trabajo	4,7	4,2	4,0	4,6	4,6
P2. La libertad para elegir el propio método de trabajo	5,1	4,8	4,6	4,8	5,2
P3. Los compañeros de trabajo	6,0	5,9	5,7	6,0	6,2
P4. El reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho	4,7	4,6	4,1	4,4	4,8
P5. El superior inmediato	5,9	5,9	5,4	5,6	5,5
P6. La responsabilidad asignada	5,3	5,2	5,1	5,2	5,3
P7. El salario	5,2	4,8	4,4	4,5	4,4
P8. La posibilidad de utilizar las capacidades	5,1	4,8	4,6	4,7	5,2
P9. Las relaciones entre dirección y trabajadores del hospital	4,0	3,9	3,6	3,7	4,8
P10. Las posibilidades de ser promovido	4,3	3,9	3,7	4,1	4,6
P11. El modo en el que el hospital está gestionado	4,0	3,7	3,4	3,7	3,6
P12. La atención que se presta a las sugerencias presentadas	4,5	4,1	4,0	4,0	4,5
P13. El horario de trabajo	5,2	5,1	5,3	5,8	5,8
P14. La variedad de las tareas realizadas en el trabajo	5,2	5,0	4,9	5,4	5,4
P15. La estabilidad en el empleo	4,6	4,8	5,5	5,9	5,9
P16. Las oportunidades de formación que se ofrecen	4,8	4,5	4,3	4,9	4,1
P17. En líneas generales, ¿Existe satisfacción en el trabajo desempeñado?	5,6	5,3	5,2	5,6	5,9

En relación al género de los profesionales encuestados, las diferencias observadas en las valoraciones son reducidas, y casi ninguna de ellas significativa ($p < 0,05$), excepto en dos casos: estabilidad en el empleo y valoración general. Como muestran los resultados obtenidos (Tabla 2), se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en ambos aspectos. En líneas generales, las mujeres muestran mayor satisfacción que los hombres

con el trabajo o actividad que desempeñan (5,5 de media entre las mujeres frente a 5,1 de los hombres), diferencias que al obtener un $p = 0,02$ son estadísticamente significativas. Del mismo modo, y aunque por diferencias también reducidas, pero significativas, los hombres se muestran ligeramente más satisfechos que las mujeres con la estabilidad en el empleo, con una valoración media de 5,4 para los hombres, frente a 5,2 de las mujeres.

Tabla 2 - Valoración media de las diferentes variables respecto al género. Murcia, España, 2009

Variables	Valoraciones medias de las diferentes variables (Escala de 1 a 7)	
	Género	
	Hombre	Mujer
P1. Las condiciones físicas del trabajo	4,3	4,2
P2. La libertad para elegir el propio método de trabajo	4,9	4,8
P3. Los compañeros de trabajo	5,9	5,9
P4. El reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho	4,6	4,4
P5. El superior inmediato	5,6	5,7
P6. La responsabilidad asignada	5,2	5,2
P7. El salario	4,9	4,6
P8. La posibilidad de utilizar las capacidades	4,7	4,8
P9. Las relaciones entre dirección y trabajadores del hospital	3,8	3,8
P10. Las posibilidades de ser promovido	4,0	3,9
P11. El modo en el que el hospital está gestionado	3,8	3,6
P12. La atención que se presta a las sugerencias presentadas	4,0	4,2
P13. El horario de trabajo	5,2	5,3
P14. La variedad de las tareas realizadas en el trabajo	5,1	5,1
P15. La estabilidad en el empleo	5,4	5,2
P16. Las oportunidades de formación que se ofrecen	4,3	4,6
P17. En líneas generales, ¿Existe satisfacción en el trabajo desempeñado?	5,1	5,5

Discusión

El porcentaje de participación encontrado fue de 45,81%, esta tasa se encuentra en numerosas investigaciones^(1-2,6-7), aunque también hay estudios con tasas de participación superiores⁽³⁾ y algún estudio con una tasa inferior⁽²³⁾.

En cuanto a la edad, la mayoría de los profesionales son de mediana edad, aunque cabe destacar que la presencia de profesionales con edades extremas en nuestro estudio es reducido; en este sentido destacamos numerosos estudios^(1,3,6-7,13) en los que de igual forma predominan los profesionales de edades medias, coincidiendo asimismo con los resultados de las edades extremas tanto en el caso de los jóvenes como de los mayores. En un estudio no predominan los profesionales de edades medias, no obstante, se sitúan entre los 20 y 30 años, con una edad media de 24,54 años⁽⁴⁾. Siguiendo con la edad de los profesionales, los más satisfechos son los más jóvenes y sobre todo los mayores, coincidiendo en cuestiones como satisfacción general, y discrepando en las relativas a posibilidades de promoción y a los compañeros de trabajo⁽²⁾, estando mejor valoradas en nuestra investigación. Un estudio⁽¹³⁾ muestra al grupo de edad intermedio como el que presenta mayor nivel de satisfacción, y otros en los que la edad no presenta relaciones estadísticamente significativas⁽⁴⁾.

Los resultados obtenidos de nuestro estudio nos llevan a reflexionar que en el caso de los profesionales con menor edad, el deseo de aprender e ir adquiriendo mayor experiencia, hacen valorar positivamente aspectos

que los trabajadores con edades medias valoran como causa de insatisfacción. De igual forma, en el caso de los profesionales con mayor edad y con mayor antigüedad profesional, entendemos que la experiencia permite en numerosos casos la adaptabilidad al puesto de trabajo, y asimismo permite tener una visión más objetiva de matices que otros profesionales valoran como insatisfactorios, (como es el caso de las relaciones de los trabajadores con la dirección del Hospital y el modo en que el Hospital está gestionado), presentando las valoraciones más positivas.

Por otro lado, respecto al género de los entrevistados, se pone de manifiesto la intensa feminización laboral existente entre los profesionales del Hospital Universitario, al igual que sucede en casi todo el conjunto del ámbito sanitario, especialmente en determinadas profesiones como la Enfermería⁽¹⁸⁾, aunque los datos de profesiones sanitarias colegiadas por sexo en el año 2011 muestran que el 46,36% del total de médicos fue de mujeres, lo cual nos lleva a pensar que se está rompiendo la identidad profesional masculina de la medicina. En este sentido, se confirma la feminización de las profesiones sanitarias como en casos de Farmacéuticos y Fisioterapeutas o la intensa feminización en el caso de los Diplomados en Enfermería con un 83,99%, o el caso de las Matronas en el que las mujeres representan el 93,91% del total de profesionales⁽¹⁸⁾. Nuestro estudio, confirma esta tendencia de feminización, ya que las mujeres representan las tres cuartas partes del total de profesionales coincidiendo con otras investigaciones^(1,4,6-7,23), de igual forma, cabe destacar un estudio⁽³⁾ en el que las mujeres representaban hasta el 94,9% del total, aunque escasos, también hay

estudios en el que el número de hombres es superior al de mujeres⁽²⁾. Siguiendo con el género de los profesionales encuestados y en relación a los niveles de satisfacción laboral, las mujeres se muestran más satisfechas que los hombres, como manifestado por otros autores^(2-3,17), aunque también otros autores exponen^(11,16), que los hombres están más satisfechos que las mujeres y en nuestro caso los hombres están más satisfechos que las mujeres en relación a su estabilidad en el empleo.

Dada la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito de las instituciones sanitarias, pensamos que la determinación de la misma, debe ser una actividad habitual, ya que algunos autores^(21,24), destacan la importancia de la satisfacción de los profesionales en el ámbito hospitalario y su influencia positiva en la calidad de los cuidados que se prestan, ya que la satisfacción de los mismos es un elemento que forma parte de la definición de calidad de la atención que se presta, aunque en determinadas ocasiones se cuestiona su relación directa sobre la calidad de la atención al usuario, nadie discute que al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización y de sus servicios internos, así como la influencia que tiene en los niveles de satisfacción la implicación de los profesionales en la toma de decisiones, como es manifestado por otros autores⁽²⁵⁾.

Conclusiones

Con el presente estudio, determinamos que en relación a la edad de los profesionales sanitarios, podemos señalar que son los profesionales de mayor edad (61-70 años), los que muestran mayores niveles de satisfacción, siendo las relaciones establecidas estadísticamente significativas en siete aspectos de los 17 evaluados, tales como: relación entre dirección y trabajadores, posibilidades de promoción, horario, variedad de tareas, estabilidad en el empleo, oportunidades de formación o satisfacción general. Respecto al género de los profesionales encuestados, se evidencia la tendencia de feminización de prácticamente todas las profesiones sanitarias sin excepción, quedando patente que son las mujeres las que muestran mayores niveles de satisfacción global, siendo esta relación estadísticamente significativa, del mismo modo, los hombres se muestran ligeramente más satisfechos que las mujeres con la estabilidad en el empleo.

En cuanto a las limitaciones del estudio, nuestra investigación presenta algunas que es preciso matizar. En primer lugar, y por dificultades obvias, tuvimos que utilizar una muestra de profesionales seleccionada de forma no aleatoria; un mayor tamaño muestral procedente de diferentes hospitales habría permitido una

mayor generalización de los resultados obtenidos, por último, los datos fueron recogidos mediante cuestionarios autoadministrados, quedando así la sinceridad de las respuestas a criterio de los profesionales. Sin embargo, estas limitaciones no invalidan los resultados para haber sido comparados con los obtenidos en investigaciones previas.

Como implicaciones prácticas, pensamos que las líneas de gestión se deben orientar hacia los profesionales sanitarios involucrando a éstos en la toma de decisiones, según la edad y sexo de los mismos ya que queda patente la influencia de estas variables en la satisfacción laboral. Entre las líneas de investigación futuras, y a fin de explorar las diferencias en cuanto a la satisfacción laboral tanto por grupos de edades como por género de los profesionales sanitarios, en enero de 2013 iniciamos un Proyecto de Investigación en Salud subvencionado por el Instituto de Salud Carlos III (España), a fin de seguir investigando el tema a través de un estudio de enfoque cualitativo multicéntrico haciéndolo extensivo a tres Hospitales Universitarios. Todo ello, con el propósito de conocer la razón por la cual las variables influyen en la satisfacción laboral y sobre todo para contribuir a la mejora de la calidad asistencial.

Referencias

1. Peiró JM, Silla I, Sanz T, Rodríguez J, García JL. Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria. *Psiquis: Rev Psiquiatr Psicol Médica Psicosom.* 2004;25:5-16.
2. López F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales de un hospital comarcal de Murcia. *Rev Calid Asist.* 2001;16:243-6.
3. Herrera G, Manrique FG. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de Enfermería. *Aquichan.* 2008;8(2):243-56.
4. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gac Sanit.* 2008;22(5):434-42.
5. Tapia H, Ramírez C, Islas E. Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Rev Enferm Universit ENEO-UNAM.* 2009;6:21-5.
6. Bustos R, Carrizosa MD. Satisfacción laboral de enfermería en unidades de hospitalización médico-quirúrgica del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete. *Revista de Administración Sanitaria [Internet].* 2010. [acceso 25 jul 2013]; 1:3. Disponible em: http://www.debatessanitario.com/opinionras/originales/Originales_e_RAS_Articulo_3_2010.pdf

7. García A, Moro MN, Medina M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev Calid Asist.* 2010;25(4):207-14.
8. Carrillo C. Un estudio sobre la satisfacción de la vida laboral en profesionales sanitarios del Hospital General Universitario José María Morales Meseguer. Región de Murcia. [tesis doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2011. 500 p.
9. Hernández M, Hernández A, Nava MG, Pérez MT, Hernández MG, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Rev Enferm Universit ENEO-UNAM.* 2012;9(9):7-15.
10. García M, Meseguer M. Análisis individual del comportamiento humano en las organizaciones. En: Meseguer M, Soler MI, coordinadores. *Psicología del trabajo y de las organizaciones.* Murcia: Diego Marín; 2010. p. 43-66.
11. Observatorio Salud de la Mujer (ES). Informe salud y género 2007-2008. Mujeres y hombres en las profesiones sanitarias. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2009. 76 p.
12. Saletti-Cuesta L, Delgado A, Ortiz-Gómez T, López-Fernández LA. Diferencias de género en la percepción del logro profesional en especialistas de medicina familiar y comunitaria. *Rev Esp Salud Pública.* 2013;87:221-38.
13. López MP, Torrejón G, Martín A, Martín J, Pleite F, Torres MA. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de hospitales toledanos. *Metas Enferm.* 2011;14(8):8-14.
14. Sloane P, Williams H. Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour.* 2000;14:473-502.
15. Clark AE. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics.* 1997;4:341-418.
16. Hernández JE, Rondón RF, Ariza NE, Manrique. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la E.S.E Hospital San Antonio de Soatá. *Rev Salud Hist Sanid.* [Internet]. 2010. [acceso 25 jul 2013];5(2). Disponible em: <http://virtual.uptc.edu.co/revistas/index.php/shs/article/viewArticle/833>
17. Ramírez M, Lee SL. Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis, Rev Univ Bolivariana.* 2011;10(30):431-46.
18. Instituto Nacional de Estadística (ES). Base de datos de Profesionales Sanitarios Colegiados 2011 [Internet]. [acceso 23 nov 2012]. Disponible em: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p416/a2011/&file=pcaxis>
19. Hospital Universitario Morales Meseguer (ES). Memoria 2009 Hospital Universitario Morales Meseguer. Murcia: Hospital Universitario Morales Meseguer; 2010.
20. Montero I, León OG. A guide for naming research studies in Psychology. *Int J Clin Health Psicol.* 2007;7(3):47-62.
21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ES). NTP: 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. 1995. [acceso 22 abr 2009]. Disponible em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
22. Díaz de Rada V. Ventajas e inconvenientes de la encuesta por internet. *Papers.* 2012;97(1):193-223.
23. Alves PC, Neves VF, Dela Coleta MF, Oliveira AF. Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2012;20(4):701-9.
24. Figueiredo H, Grau E, Gil PR, García JA. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema.* 2012;24(2):271-6.
25. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. jul-ago 2011 [acceso 17 dez 2012];19(4):1047-55.