


Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería en unidades de terapia intensiva

Kelly Yukari Teruya^{1,2}

 <https://orcid.org/0000-0002-7100-9681>

Ana Cláudia de Souza Costa³

 <https://orcid.org/0000-0003-1784-2928>

Edinêis de Brito Guirardello¹

 <https://orcid.org/0000-0003-0457-2850>

Objetivo: avaliar la satisfacción en el trabajo y su relación con las características personales y profesionales del equipo de enfermería. **Método:** estudio descriptivo y transversal con 163 trabajadores de enfermería de unidades de terapia intensiva en un hospital escuela. Para la recolección de datos, se utilizó la versión brasileña del Job Satisfaction Survey y una ficha de caracterización personal y profesional. Se analizaron los datos por medio de estadística descriptiva, comparaciones y correlaciones. **Resultados:** los profesionales mostraron ambivalencia para la satisfacción en el trabajo de forma global y para el dominio de la comunicación. Estaban satisfechos por lo que se refiere a la supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo, e insatisfechos en cuanto a los demás dominios. Se observó correlación entre la intención de permanecer en el trabajo y la mayoría de los dominios del Job Satisfaction Survey, excepto de los dominios colaboradores y condiciones operativas, y la correlación entre el tiempo de trabajo en la unidad y en la institución con los ámbitos de la remuneración, las recompensas y la supervisión. **Conclusión:** Se verificó ambivalencia en relación a la satisfacción y las variables intención de permanecer en el trabajo, y tiempo de trabajo en la unidad y en la institución se correlacionaron con satisfacción en el trabajo para los dominios remuneración, recompensa y supervisión.





Descriptores: Satisfacción en el Trabajo; Unidades de Cuidados Intensivos; Enfermería; Ambiente de Instituciones de Salud; Cuidados Críticos; Servicio de Enfermería en Hospital.

¹ Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil.

² Becaria del Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Unicamp (PIBIC/PIBITI), Brasil.

³ Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Poços de Caldas, MG, Brasil.

Cómo citar este artículo

Teruya KY, Costa ACS, Guirardello EB. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3182. [Access   ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3168.3182>. mes día año URL

Introducción

La satisfacción profesional es un fenómeno complejo con múltiples factores causales relacionados con el ambiente de trabajo, la supervisión y la gestión. Se define como la respuesta positiva de los profesionales a las condiciones de trabajo que satisfacen sus necesidades, como el resultado de su evaluación del valor o la equidad de su experiencia profesional⁽¹⁾.

Beneficios y remuneración salarial son los factores que más influyen la satisfacción de los profesionales de enfermería⁽²⁾, seguido de carga horaria de trabajo, reconocimiento, incentivo institucional⁽³⁻⁴⁾, autonomía y respeto por los colegas⁽⁵⁾. Por otra parte, la satisfacción profesional influye en la intención de permanecer en el trabajo⁽⁶⁾ y en la institución⁽⁷⁾, reflejando en la calidad y seguridad de la asistencia de enfermería⁽⁸⁾.

En el ambiente de atención crítica, la presencia continua del sufrimiento y de la muerte, cuidados altamente complejos y el uso de tecnologías avanzadas, entre otros elementos, pueden acarrear en la insatisfacción profesional y perjudicar la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería⁽⁹⁾. La práctica de liderazgo y el compromiso organizacional fueron predictores de la satisfacción profesional de enfermeros en unidades de cuidados críticos⁽¹⁰⁾, así como la carga de trabajo⁽¹¹⁾, relación con el equipo de trabajo, autonomía, remuneración y reconocimiento⁽¹²⁻¹³⁾.

Se trata de un ambiente que necesita una constante actualización de los profesionales frente a las innovaciones tecnológicas y la complejidad de cuidado de los pacientes, así como del apoyo de la gestión de conflictos y para desarrollar el trabajo interdisciplinario en el contexto de la salud promoviendo una asistencia segura. Además, la enfermería constituye la mayor categoría de profesionales de la salud, responsable de la asistencia continua a los pacientes, lo que refuerza la necesidad de valorar un ambiente en lo que los profesionales puedan estar satisfechos con sus trabajos, ejerciendo sus actividades con calidad y garantizando la seguridad de los pacientes. Frente a lo expuesto, este estudio tuvo como objetivo evaluar la satisfacción en el trabajo y su relación con las características personales y profesionales del equipo de enfermería.

Método

Este estudio, de carácter correlacional y transversal, fue realizado en tres Unidades de Terapia Intensiva (UTI) de una institución de enseñanza perteneciente a la red pública de salud, ubicada en el interior del estado de São Paulo. Se trata de un hospital de gran porte y alta complejidad, cuyas UTIs se ubican

en tres estructuras físicas diferentes. La primera se llama UTI General, conteniendo unidad postoperatoria, neurología y coronaria. La segunda, denominada UTI Trauma y Clínica, atiende a las especialidades de Trauma y Medicina Interna; y la tercera, UTI Trasplante.

El equipo de enfermería se constituye por enfermeros, técnicos de enfermería, supervisores y director. Sin embargo, para el estudio fueron considerados solo los enfermeros y técnicos de enfermería que prestan asistencia directa al paciente y con tiempo de experiencia en el local igual o superior a tres meses. Se trata de una muestra por conveniencia. Los criterios de exclusión fueron: trabajar en el área gerencial o estar de vacaciones, licencia u otro tipo de alejamiento durante el período de recolección de datos.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la institución (Dictamen nº 2.237.564) y atendió a la resolución 466/12 del Consejo Nacional de Ética en Salud de Brasil para investigación con seres humanos. Todos los sujetos que participaron en el estudio firmaron el Término de Consentimiento Libre y Esclarecido (TCLE).

La recolección de datos se realizó en los meses de noviembre y diciembre de 2017. Para aquellos que aceptaron participar del estudio, se entregó un sobre que contenía los instrumentos y el TCLE. De esta forma, los sujetos respondieron a una ficha de caracterización personal y profesional y a la versión brasileña del *Job Satisfaction Survey* (JSS)⁽¹⁴⁾. La ficha de caracterización personal y profesional contiene las variables edad, género, estado civil, categoría profesional, cualificación profesional, unidad, turno de trabajo, tiempo de experiencia en la enfermería, tiempo de trabajo en la unidad y en la institución, existencia de otro vínculo laboral y la intención de permanecer en el trabajo el próximo año, en una escala visual de cero a diez, siendo que cuanto mayor la puntuación, mayor es la intención de permanecer en el trabajo.

La versión brasileña del JSS tiene por finalidad evaluar la satisfacción del individuo con su trabajo. Se compone de 32 ítems y nueve dominios: remuneración (cuatro ítems), beneficios (tres ítems), promoción (tres ítems), colaboradores (cuatro ítems), recompensas (cuatro ítems), naturaleza del trabajo (tres ítems), supervisión (cuatro ítems), condiciones operacionales (tres ítems) y comunicación (cuatro ítems). La escala de medida es del tipo *Likert* de seis puntos, que puede variar de Estoy muy en desacuerdo (un punto) a Estoy muy de acuerdo (seis puntos) y, cuanto mayor la puntuación, mayor es la satisfacción en el trabajo. Los valores del coeficiente alfa de Cronbach de los dominios del JSS variaron de 0,50 a 0,74⁽¹⁴⁾.

Se destaca que, en el análisis de los datos, para los ámbitos beneficios, promoción, naturaleza del trabajo y condiciones operacionales, se consideraron satisfacción en el trabajo valores medios entre 12 y 18 puntos; insatisfacción para promedios entre tres y nueve puntos; y para valores entre 10 y 11, fue considerado que no están satisfechos ni insatisfechos con el trabajo, lo que se denomina ambivalencia. Para los ámbitos remuneración, recompensas, supervisión y comunicación, los valores medios entre 16 y 24 puntos indicaron satisfacción; entre cuatro y 12 puntos, insatisfacción; y medias entre 13 y 15 puntos representaron ambivalencia⁽¹⁴⁾.

Para este estudio, la consistencia interna de las subescalas del JSS, evaluada por medio del coeficiente alfa de Cronbach fue para los dominios: supervisión ($\alpha=0,81$), promoción ($\alpha=0,74$), colaboradores ($\alpha=0,66$), comunicación ($\alpha=0,63$), recompensa ($\alpha=0,62$), naturaleza del trabajo ($\alpha=0,61$), remuneración ($\alpha=0,59$), beneficios ($\alpha=0,57$) y condiciones operativas ($\alpha=0,33$). Se insertaron los datos recopilados en una hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel 2013 y se los sometieron al análisis por un estadístico.

Para el análisis de las subescalas del JSS y de las variables personales y profesionales, se realizó la estadística descriptiva. En cuanto a las comparaciones entre una variable cualitativa con dos categorías y una variable cuantitativa, se utilizó la prueba no paramétrica de Mann-Whitney o la prueba t de Student no pareada, según la distribución de los datos. Respecto a las comparaciones entre una variable cualitativa con más de dos categorías y una variable cuantitativa, se utilizó el modelo de Anova seguido del post-test de Tukey, o la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis seguida del post-test de Dunn, de acuerdo con la distribución de los datos.

Las correlaciones entre las subescalas del JSS y las otras variables en estudio se verificaron a través del coeficiente de correlación de Spearman, el cual varía de -1 a 1 , de acuerdo con la siguiente clasificación: ausencia de correlación ($0,00$), correlación débil ($0,10-0,29$), correlación moderada ($0,30-0,49$) y correlación fuerte ($\geq 0,5$)⁽¹⁵⁾. Para todos los análisis, se utilizaron los softwares estadísticos SAS® versión 9.4 y SPSS® versión 22. Para las pruebas estadísticas se consideró un nivel de significancia del 5%.

Resultados

Participaron del estudio 163 profesionales de enfermería, con una media de edad de 38,7 años ($\pm 8,6$), siendo la tasa de respuesta del 93,34%. Los datos de caracterización de la muestra se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1 - Descripción de las características de la muestra. Campinas, SP, Brasil, 2017

Variable	n	%
Género		
Femenino	123	75,46
Masculino	40	24,54
Estado Civil		
Soltero	51	31,48
Casado/amasiato	91	56,17
Separado/divorciado	20	12,35
Sin información	1	
Categoría profesional		
Enfermero	49	30,06
Técnico de enfermería	114	69,94
Calificación profesional		
<i>Stricto Sensu</i> Máster/Doctorado	5	3,07
<i>Lato Sensu</i> Perfeccionamiento/Residencia	2	1,22
Especialización	35	21,47
Unidad de terapia intensiva		
Postoperatorio/Neurología/Coronaria	74	45,40
Trauma y Clínica	65	39,88
Trasplante	24	14,72
Turno		
Mañana	44	26,99
Tarde	42	25,77
Noche	77	47,24
Otro vínculo laboral		
Sí	36	22,09
No	127	77,91

El tiempo medio de experiencia profesional fue de 14,9 años ($\pm 7,6$), el tiempo promedio de trabajo en la unidad fue de siete años ($\pm 5,5$), y el tiempo promedio en la institución fue 9,6 años ($\pm 7,1$). En cuanto a la intención de permanecer en el trabajo actual el próximo año, la media fue 8,5 ($\pm 2,7$), en una escala de cero a diez puntos. Al evaluar las variables personales y profesionales, se verificó que las UTIs postoperatoria/Neurología/Coronaria y Trauma y Clínica difieren referente al tiempo de trabajo en la unidad ($p=0,0222$).

Con respecto a la evaluación de la satisfacción en el trabajo, se obtuvo un valor promedio de 107,98 ($\pm 33,9$) para el puntaje total, indicando ambivalencia. En cuanto a los ámbitos, los valores medios variaron 5,68 a 16,81 (Tabla 2), demostrando que los trabajadores se encuentran satisfechos con la supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo; ambivalentes en lo que se refiere a la comunicación; e insatisfechos con recompensas, remuneración, beneficios, condiciones operacionales y promoción.

Tabla 2 - Análisis descriptivo de la satisfacción en el trabajo para los ámbitos del *Job Satisfaction Survey* - versión brasileña (n=163). Campinas, SP, Brasil, 2017

Satisfacción en el trabajo	Promedio	Desviación estándar	Mínimo	Primer Cuartil	Mediana	Tercero Cuartil	Máximo
Supervisión	16,81	4,78	4,00	14,00	17,00	20,00	24,00
Colaboradores	16,04	3,58	4,00	14,00	16,00	18,00	24,00
Naturaleza del trabajo	14,41	2,91	5,00	13,00	15,00	17,00	18,00
Comunicación	13,55	4,24	4,00	10,00	14,00	16,00	24,00
Recompensa	11,38	4,33	4,00	8,00	12,00	14,00	24,00
Remuneración	10,67	4,26	4,00	8,00	11,00	14,00	21,00
Beneficios	9,96	3,71	3,00	8,00	10,00	12,00	18,00
Condiciones operacionales	9,48	2,84	3,00	8,00	10,00	11,00	17,00
Promoción	5,68	3,28	3,00	3,00	4,00	8,00	18,00

A continuación, se evaluó si la percepción en cuanto a la satisfacción en el trabajo difiere entre las características personales y profesionales. Se observaron diferencias entre los géneros para el dominio de la naturaleza del trabajo ($p=0,0251$); entre la categoría profesional para los dominios recompensa ($p=0,0228$), naturaleza del trabajo ($p=0,0158$), condiciones operacionales ($p<0,0001$) y a comunicación ($p=0,0442$), y entre las UTIs el dominio de comunicación ($p=0,0242$).

En lo que se refiere al turno de trabajo, hubo diferencia estadísticamente significativa entre los tres

períodos en cuanto a la remuneración ($p=0,0186$), beneficios ($p=0,0187$) y recompensa ($p=0,0220$); el turno de la tarde obtuvo mayores promedios de satisfacción en el trabajo, seguido de la noche y, por consiguiente, el de la mañana. Sin embargo, para estas tres subescalas, la comparación fue estadísticamente significativa solamente entre los turnos mañana y tarde. La evaluación de la existencia de correlación entre los dominios del JSS y las otras variables personales y profesionales se encuentra en la Tabla 3.

Tabla 3 – Coeficiente de correlación de Spearman entre las subescalas del *Job Satisfaction Survey* – versión brasileña y variables personales y profesionales. Campinas, SP, Brasil, 2017

Subescalas Job Satisfaction Survey	Edad	Tiempo de experiencia	Tiempo de trabajo en la unidad	Tiempo de trabajo en la institución	Intención de permanecer
Remuneración	-0,01	-0,06	-0,22*	-0,18*	0,31†
Beneficios	-0,06	-0,01	-0,09	-0,08	0,19*
Promoción	0,12	0,05	-0,11	-0,11	0,24*
Colaboradores	0,09	0,09	0,00	0,04	0,10
Recompensas	-0,00	-0,09	-0,24*	-0,22*	0,39†
Naturaleza del trabajo	0,17	0,04	0,09	0,03	0,20*
Supervisión	-0,12	-0,15	-0,25*	-0,24*	0,24*
Condiciones operacionales	-0,03	-0,00	0,04	-0,00	-0,02
Comunicación	0,02	-0,06	-0,05	-0,03	0,16*

* $p<0,05$; † $p<0,0001$

Discusión

Este estudio buscó evaluar la satisfacción en el trabajo y su relación con las variables personales y profesionales del equipo de enfermería en UTI. La muestra fue representada mayoritariamente por mujeres adultas, jóvenes, casadas y con vínculo de empleo único.

La mayoría de los enfermeros tienen especialización, pero no todas relacionadas con su área de actuación. Aunque la especialización en UTI no es prerrequisito para el ejercicio de la profesión, se verifica que los enfermeros demuestran preocupación en la búsqueda continua por capacitación y actualización del conocimiento.

Los profesionales relataron tiempo medio de experiencia en la unidad superior a siete años, y los que trabajaban en las unidades Postoperatoria/Neurología/Coronaria tenían mayor tiempo de experiencia en relación con los de la UTI Trauma y Clínica. El tiempo de experiencia retrata un equipo con nivel de conocimiento y habilidades apropiadas para actuar en unidades tan complejas, como es el caso de las unidades de terapia intensiva. Así como en otro estudio sobre el tema, el valor medio para la variable intención de permanecer en el trabajo fue alto, indicando que los profesionales pretenden continuar en el empleo actual⁽¹⁶⁾.

El JSS permite evaluar la satisfacción de una forma general, considerando el total de ítems, así como por separado, a través de dominios. En el análisis, considerando el puntaje total, los profesionales no se encontraron satisfechos ni insatisfechos con su trabajo, lo que puede ser comprendido como percepción de ambivalencia para la satisfacción profesional. Sin embargo, estos hallazgos no son posibles de ser comparados con otros estudios en Brasil, ya que este es el primer estudio que evaluó la satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería con el uso de la versión brasileña del JSS. Aun así, en un estudio realizado con enfermeros en Arabia Saudita, también se relató ambivalencia en cuanto a la satisfacción en el trabajo⁽¹⁷⁾.

Al evaluar la satisfacción por dominios del JSS, se encontró satisfacción con supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo, lo que también fue identificado en otros estudios internacionales⁽¹⁸⁻¹⁹⁾. Por otro lado, los profesionales demostraron insatisfacción con la mayoría de los dominios del JSS, los cuales fueron: recompensa, remuneración, beneficios, condiciones operacionales y promoción. También fue relatada la percepción de la insatisfacción expresada en los dominios recompensa y condiciones operacionales por los enfermeros en Arabia Saudita⁽¹⁷⁾, mientras que para los enfermeros en Turquía la insatisfacción se atribuyó a la recompensa, remuneración y beneficios⁽¹⁹⁾.

Algunos estudios que evaluaron la satisfacción en el trabajo utilizando otros instrumentos, que no el JSS, también evidenciaron que beneficios⁽⁴⁾ y remuneración⁽²⁰⁾ influenciaron negativamente en la percepción de la satisfacción en el trabajo. Es importante destacar que, en este estudio, los profesionales relataron ambivalencia solamente para el dominio comunicación, lo que difiere de los enfermeros sauditas, en que la mayoría de los dominios fueron percibidos como ambivalente⁽¹⁷⁾.

En cuanto al género, los hombres se encontraron más satisfechos que las mujeres en lo que se refiere al dominio naturaleza del trabajo, corroborando con datos de la literatura nacional en que hombres presentan índices más elevados de satisfacción profesional⁽²¹⁾. En las encuestas internacionales, las mujeres presentan niveles más altos de satisfacción que los hombres⁽²²⁾.

Los profesionales de enfermería también diferían entre categorías en cuanto a la satisfacción en el trabajo, siendo que los técnicos de enfermería demostraron estar más satisfechos que los enfermeros, principalmente en cuanto a los dominios: recompensa, naturaleza del trabajo, condiciones operacionales y comunicación. En el estudio que utilizó el Índice de Satisfacción en el Trabajo se encontró dato semejante y reveló que los técnicos de enfermería estaban más satisfechos que los enfermeros⁽²³⁾.

Los profesionales de la UTI de Trasplante estaban más satisfechos para el dominio comunicación, en relación a los profesionales de la UTI Trauma y Clínica, lo que puede ser justificado por el perfil de pacientes y composición del equipo multiprofesional. La comunicación en ambientes complejos se convierte en un desafío para estos profesionales, principalmente por la necesidad de establecer comunicación clara y segura con el equipo multiprofesional para asistencia a ese perfil de pacientes⁽²⁴⁾.

El turno de trabajo también influyó en la percepción de la satisfacción, pues los profesionales que trabajaban en el período de la tarde estaban más satisfechos, demostrados por los dominios remuneración, beneficios y recompensa en relación al turno mañana. Es interesante destacar que la mayoría de los profesionales que trabajaba en el turno tarde, además de ser más joven, poseía menor tiempo de trabajo en la unidad y en la institución, y ese sentimiento de satisfacción puede ser explicado por los respectivos dominios ya mencionados, que los motivaron en la búsqueda y permanencia por el trabajo actual.

En lo que se refiere a la correlación entre los dominios del JSS con las variables edad, tiempo de experiencia profesional, tiempo de trabajo en la unidad y en la institución, se verificó una baja correlación positiva entre edad y naturaleza del trabajo; baja correlación negativa entre tiempo de trabajo en la unidad y en la institución y los dominios remuneración, recompensas y supervisión; moderada correlación positiva entre intención de permanecer en el trabajo y los dominios de remuneración y recompensas; y baja correlación positiva con los ámbitos de beneficios, promoción, naturaleza del trabajo, supervisión y comunicación. Tales hallazgos se asemejan al estudio de correlación realizado en Turquía, en que la satisfacción en el trabajo fue directamente relacionada a la edad e inversamente relacionada con la intención de dejar el empleo⁽¹⁹⁾.

La intención de permanecer en el trabajo actual el próximo año fue directamente proporcional a la satisfacción profesional, corroborando con estudios que evidenciaron que la satisfacción favorece la retención⁽²⁵⁾, y la insatisfacción la rotatividad en el trabajo⁽¹⁹⁾.

Este estudio posibilitó evaluar la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería de unidades de cuidado crítico. Sin embargo, presenta algunas limitaciones relacionadas con la naturaleza del estudio transversal, lo que imposibilita encontrar las relaciones causales existentes, así como la generalización de los datos. Además, se realizó en una sola institución de enseñanza y los resultados encontrados pueden diferir de otras UTIs.

Los hallazgos deste estudio sugieren que implementar planes de carrera y beneficios, así como la readecuación del cuadro de personal y la mejora de las condiciones de trabajo, pueden resultar en satisfacción profesional. Además, este estudio puede contribuir a que gestores y administradores desarrollen estrategias dirigidas a la mejora de las condiciones profesionales de la enfermería, con consecuente repercusión en la calidad de la asistencia y en la seguridad del paciente, mejorando los indicadores institucionales.

Conclusión

Los profesionales, en general, relataron ambivalencia en relación a la satisfacción en el trabajo. En el análisis por dominios estaban satisfechos con supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo, e insatisfechos con recompensa, remuneración, beneficios, condiciones operacionales y promoción.

Las variables edad, género, categoría profesional, turno de trabajo y tipo de UTI se asociaron con la satisfacción en el trabajo. Además, cuanto menor el tiempo de experiencia en la unidad y en la institución y, cuanto mayor es la intención de permanecer en el empleo, mayor es la satisfacción en el trabajo.

Referencias

- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *Int Nurs Rev.* 2018; 63(1):84-91. doi: <https://dx.doi.org/10.1111/inr.12215>
- Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, et al. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nurs Outlook.* 2014; 62(2):128-37. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010>
- Morais MP, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Trevisan GS. Nurses work satisfaction in a university hospital. *Rev Enferm UFSM.* 2016; 6(1):1-9. doi: <https://dx.doi.org/10.5902/2179769217766>
- Brayer A, Foley M, Doroszkiewicz H, Jamiolkowski J, Marcinowicz L. Job satisfaction among masters in nursing in Central and East Poland: a preliminary study. *Fam Med Prim Care Rev.* 2017; 19(1):7-11. doi: <https://doi.org/10.5114/fmpcr.2017.65083>
- Steinke MK, Rogers M, Lehwaldt D, Lamarche K. An examination of advanced practice nurses' job satisfaction internationally. *Int Nurs Rev.* 2017; 65(2):162-72. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12389>
- Dorigan GH, Guirardello EB. Nursing practice environment, satisfaction and safety climate: the nurses' perception. *Acta Paul Enferm.* 2017; 30(1):129-35. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201700021>
- Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: across-sectional study. *Hum Resource Health.* 2014; 12:43. doi: <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-43>
- Farman A, Kousar R, Hussain M, Waqas A, Gillani SA. Impact of Job Satisfaction on Quality of Care Among Nurses on the Public Hospital of Lahore, Pakistan. *Saudi J Med Pharm Sci.* [Internet]. 2017 Jun [cited Feb 10, 2018];3(Iss-6A):511-19. Available from: <http://scholarsmepub.com/wp-content/uploads/2017/07/SJMPS-36A511-519.pdf>
- Schmidt DRC, Paladini M, Biato C, Pais JD, Oliveira AR. Quality of working life and burnout among nursing staff in Intensive Care Units. *Rev Bras Enferm.* 2013; 66(1):13-7. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672013000100002>
- Moneke N, Umeh OJ. Factors influencing critical care nurses' perception of their overall job satisfaction. *J Nurs Adm.* 2013; 43(4):201-7. doi: [10.1097/NNA.0b013e31828958af](https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e31828958af)
- Alotaibi J, Paliadelis PS, Valenzuela FR. Factors that affect the job satisfaction of Saudi Arabian nurses. *J Nurs Manag.* 2016; 24(3):275-82. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12327>
- Pol P, Zarpellon LD, Matia G. F. Factors of (dis)satisfaction in the work of the nursing team in team in pediatric ICU. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2014 [cited May 2, 2018];19(1). doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v19i1.35958>
- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *Int Nurs Rev.* 2016; 63(1):84-91. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Souza AC, Alexandre NMC, Guirardello EB. Validation of the brazilian version of the job satisfaction survey using confirmatory factor analysis. *J Nurs Meas.* 2017; 25(1):46-65. doi: <https://doi.org/10.1891/1061-3749.25.1.E46>
- Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.* 2ª.ed. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum; 1988.
- Dekeyser Ganz F, Toren O. Israeli nurse practice environment characteristics, retention, and job satisfaction. *Isr J Health Policy Res.* 2014; 3(1):7. doi: <https://doi.org/10.1186/2045-4015-3-7>
- Alharbi J, Wilson R, Woods C, Usher K. The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses. *J Nurs Manag.* 2016; 24(6):708-17. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12386>
- Roney LN, Acri MC. The cost of caring: an exploration of compassion fatigue, compassion satisfaction, and job satisfaction in pediatric nurses. *J Pediatr Nurs.* 2018; 40:74-80. doi: <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2018.01.016>

19. Masum AK, Azad MA, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*. 2016; 4:e1896. doi: 10.7717/peerj.1896
20. Zhang A, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *J Adv Nurs*. 2013; 69(8):1725-36. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.12033>
21. Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work satisfaction in critical units. *Rev Bras Enferm*. 2017 [cited Jan 26, 2018];70(1):79-86. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>
22. Munnangi S, Dupiton L, Boutin A, Angus LDG. Burnout, perceived stress, and job satisfaction among trauma nurses at a level I safety-net trauma center. *J Trauma Nurs*. 2018; 25(1):4-13. doi: 10.1097/JTN.0000000000000335
23. Versa GLGS, Matsuda LM. Job satisfaction of intensive nursing staff of a teaching hospital. *Rev Enferm UERJ*. [Internet].2014 May/Jun [cited Feb 10, 2018];22(3):409-15. Available from: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/5765/10512>
24. Nogueira JWS, Rodrigues MCS. Effective communication in teamwork in health: a challenge for patient safety. *Cogitare Enferm*. 2015; 20(3):636-40. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v20i3.40016>
25. Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nurs Ethics*. 2017; 24(6):675-85. doi: <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>


Recibido: 18.01.2019

Aceptado: 26.04.2019

Autor correspondiente:

Edinêis de Brito Guirardello

E-mail: guirar@unicamp.br

 <https://orcid.org/0000-0003-0457-2850>

Copyright © 2019 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.