

ARTÍCULO ORIGINAL

¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud?

Autores:

Mirás S., Villoria E., Álvarez J.,
Cotobal F., González L.

Autor de correspondencia:

D^a Susana Mirás Carballal
susanamiras89@gmail.com

Trazabilidad editorial

Recibido: 7-04-2017

Revisado: 12-06-2017

Aceptado: 26-06-2017

Citar como:

Mirás S, Villoria E, Álvarez J, Cotobal F, González L. ¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud?. Revista Enfermería del Trabajo. 2017. 7; 3: 58-64

Resumen

Introducción. A través de la Valoración de Puesto de Trabajo (VPT), el trabajador puede solicitar, que se valore su puesto de trabajo y su aptitud para el mismo. Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (*Teoría de los dos Factores*).

Los objetivos del estudio son: medir la satisfacción laboral de los trabajadores que han solicitado VPT por motivo de salud en un Hospital de tercer nivel, y determinar las patologías, categorías profesionales y resultados de aptitud de los trabajadores que han solicitado VPT por motivo de salud.

Material y métodos. Se ha realizado un estudio descriptivo transversal retrospectivo. La muestra estuvo formada por los trabajadores que solicitaron VPT en el periodo de 1 año. La satisfacción laboral se valoró con la encuesta validada Escala General de Satisfacción.

Resultados. La patología más prevalente por la que los trabajadores solicitan Valoración del Puesto de Trabajo fue la musculoesquelética con un 74,5%.

En la escala General el 43,7% se encuentra Moderadamente Satisfecho, seguido del 32,7% que se encuentra Satisfecho.

Conclusiones. En otros estudios similares que ha usado la misma escala para valorar diferentes puestos y empresas, los resultados obtenidos han sido mucho más inferiores al presente, puesto que se han obtenido puntuaciones de Insatisfecho en todos los campos. Los trabajadores estudiados presentan un nivel de Satisfacción Moderada. Los más satisfechos son el grupo de TCAE (Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería) y el más insatisfecho el grupo de Enfermería. Sería conveniente para intentar disminuir la tasa de demandas de cambios de puesto de trabajo incrementar los factores motivadores en los trabajadores (motivación intrínseca).

Palabras clave: valoración puesto, trabajador, satisfacción, patología, motivación.

What is the work satisfaction of the workers who request the valuation of workplace for health?

Abstract

Introduction. The Workplace Valuation (VPT) is a mechanism through which the worker can request that his work position and his aptitude for it be valued.

One of the theories that has most influenced the area of job satisfaction is the one formulated by Herzber (*Theory of the Two Factors*).

The objectives of this study are: Measure the job satisfaction of workers who have requested VPT for health reasons in

a third level hospital and to determine the pathologies, professional categories and aptitude results of workers who have requested VPT due to health reasons.

Material and methods. A retrospective cross-sectional descriptive study was carried out. The study sample is the workers who have requested VPT in the period of 1 year. Work satisfaction was assessed with a validated survey: General Satisfaction Scale.

Results. The most prevalent pathology by which workers

ARTÍCULO ORIGINAL

request Workplace Valuation was the musculoskeletal with 74.5%.

In the General scale, 43.7% is Moderately Satisfied, followed by 32.7% that is Satisfied.

Conclusions. In other similar studies that have used the same scale to evaluate different positions and companies, the results obtained have been much lower than at

present, since scores of Dissatisfied in all the fields have been obtained. The workers studied present a level of Moderate Satisfaction. The most satisfied are the group of TCAE (Technician in Auxiliary Nursing Cudi) and the most dissatisfied group of Nursing. It would be desirable to try to reduce the rate of job change demands to increase motivating factors in workers (intrinsic motivation).

Keywords: post, worker, satisfaction, pathology, motivation.

INTRODUCCIÓN

La Valoración de Puesto de Trabajo (VPT), constituye un derecho mediante el cual el trabajador puede solicitar al Servicio de Prevención de su servicio de Salud, que se valore, desde el punto de vista técnico y sanitario, su puesto de trabajo y su aptitud para el mismo en relación a su estado de salud.

En la Comunidad de Castilla y León, la normativa que regula dicho derecho es el Decreto 56/2014, de 6 de noviembre, que establece en el capítulo V del Título III el procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud del trabajador, desarrollado mediante la presente orden (Orden SAN/1037/2014)¹.

El procedimiento se inicia con una instancia del interesado (Anexo I), la cual se entrega por Registro, junto esta solicitud se podrán adjuntar todas las pruebas médicas que el interesado considere necesario.¹

El siguiente paso es que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cite al trabajador para realizar las valoraciones pertinentes.

El SPRL, una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo y valorado el estado de salud del interesado, deberá remitir a la Gerencia solicitante el correspondiente informe. El informe deberá acompañarse de la calificación de la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo, conforme al modelo establecido en el Anexo II a la presente orden, y en el que deberá reflejarse alguna de las siguientes calificaciones y, en su caso, las medidas a adoptar y el plazo de revisión: Apto, apto con limitaciones, no apto de forma temporal y no apto de forma definitiva.¹

Son los Gerentes los que dictan la resolución sobre la valoración del puesto de trabajo cuando el trabajador sea apto o apto con limitaciones y se decida la adaptación del puesto o el cambio de puesto dentro de la misma Gerencia. La resolución contendrá la aptitud del trabajador para el desempeño de su trabajo habitual, las medidas a adoptar, en su caso, y el plazo de revisión.¹

En la actualidad se ha detectado un aumento considerable

de solicitud de Valoración de Puesto de trabajo en los trabajadores de Hospital, por lo que puede ser un dato llamativo analizar si la solicitud para valorar dicho puesto es estrictamente un motivo de salud o hay una relación con la satisfacción en ese puesto de trabajo. En entrevistas mantenidas al azar con diversos trabajadores referían una mala situación en su puesto de trabajo tanto por motivos de salud como por el ambiente laboral, de tal forma que ambos motivos se influían mutuamente.

La Satisfacción laboral está relacionada con el clima organizacional de la empresa y con el desempeño laboral, y se suele definir como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador.²

Esta satisfacción en el ámbito laboral, puesto que determina el grado de bienestar que una persona experimenta en su puesto de trabajo, se ha convertido en un tema importante en la investigación, dado que es un eje central de la calidad en el trabajo.²



Otra definición de satisfacción laboral es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo



Otra definición de satisfacción laboral es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.²

En definitiva, que las circunstancias personales por un lado, y las características del propio trabajo por otro, condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.³

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con

ARTÍCULO ORIGINAL

diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre ellas. Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general, salud física y psíquica y conductas laborales como absentismo.³

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada *Teoría de los dos Factores o teoría Bifactorial de la satisfacción*.^{4,5}

Este autor postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. El primer grupo está referido a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como son el salario, las políticas de empresas, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc., estos factores nunca aumentan la satisfacción laboral, solo la disminuyen si estas condiciones desaparecen. Por otro lado, los factores intrínsecos, son factores motivadores, que cuando están aumentan la satisfacción.^{6,7,8}

Los objetivos del presente estudio son:

- Medir el grado de satisfacción laboral de los trabajadores que han solicitado Valoración del Puesto de Trabajo por motivo de salud en un Hospital de tercer nivel.
- Determinar las patologías, categorías profesionales y resultados de aptitud de los trabajadores que han solicitado Valoración del Puesto de Trabajo por motivo de salud.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño de estudio.

Se realizó un estudio descriptivo transversal retrospectivo. La muestra estuvo formada por los trabajadores que solicitaron Valoración del Puesto de Trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de Mayo de 2015 a 1 de Mayo de 2016. El periodo de estudio y recogida de datos fueron los meses de Julio y Agosto de de 2016.

Criterios de inclusión y variables.

Los criterios de inclusión para la muestra fueron: haber solicitado valoración del puesto de trabajo mediante el Anexo I, de la normativa vigente.

Los criterios de exclusión fueron: que el trabajador ya tuviese un cambio de puesto concedido en el momento del estudio, no aceptar formar parte del estudio.

Las variables del estudio son:

- Dependientes: satisfacción laboral.
- Independientes: edad, sexo, categoría profesional (Médico, Enfermera, TCAE, celador, cocina, otros), patología y criterio de aptitud.

El número de trabajadores que habían solicitado Valoración del Puesto de Trabajo en dicho año fue un total de 76, de los cuales se han excluido 21, bien porque ya se encontraban en un nuevo puesto de trabajo, porque el mismo trabajador había solicitado de forma repetida una nueva Valoración o porque que no han querido formar parte del estudio. De tal forma que la muestra final del estudio fue de 55 trabajadores.

Para determinar las patologías más prevalentes, así como las categorías profesionales y los demás datos relacionados con los resultados de las Valoraciones de Puestos de Trabajo se consultó la base de datos del SPRL del área de León, manteniendo la confidencialidad en los datos de los trabajadores.

Para valorar la satisfacción laboral del trabajador, se cumplimentó una encuesta validada: Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), la cual fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979.³

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de varios estudios e investigaciones en Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales.³

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y se diseñó para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, etc. Los ítems que valoran este aspecto son los números: 2, 4, 6, 8, 10,12
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Los ítems que miden estas características son los números: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

Es una escala breve, puesto que tiene las opciones de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla

ARTÍCULO ORIGINAL

asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación sencilla, para la cual no es necesario administradores de la prueba especialmente cualificados.³

Con este tipo de cuestionario existe la posibilidad de mantener la confidencialidad, puesto que se repartió a las personas que había solicitado la valoración de puesto de trabajo en el periodo determinado, y la devolvieron al servicio de Prevención de Riesgos Laborales en sobre cerrado.

Por otro lado, se estableció una segunda vía de contacto, que fue la vía telefónica. Se configuró un listado, con los teléfonos de contacto, de forma aleatoria de la muestra, sin contemplar el nombre y se realizó la encuesta por esta vía.

Para preservar la confidencialidad se identificó a los trabajadores con un código que corresponde con el número de historia interna del Servicio de Prevención. A cada código se asoció el número de teléfono buscado previamente, y nunca el nombre del trabajador.

Las llamadas se hicieron de forma aleatoria y el investigador desconocía el nombre de la persona que estaba llamando.

Quienes cumplimentaron la escala indicaban, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posicionándose en una escala de siete puntos: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

En el momento de la corrección, esta escala permitió la obtención de tres puntuaciones, que se correspondían con la Satisfacción general, Satisfacción extrínseca y Satisfacción intrínseca.

La puntuación total se obtuvo de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho.

La puntuación total de la escala osciló entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Por otro lado, se corrigió de forma separada la escala intrínseca (entre 7 y 49 puntos) y extrínseca (entre 8 y 56 puntos).

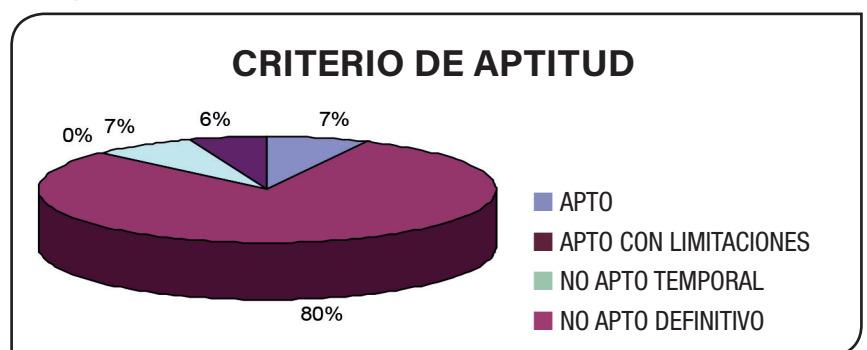
Para la lectura de las encuestas se obtuvo la puntuación total para la Satisfacción General (intrínseca y extrínseca), simplemente con la suma de todos los valores en cada caso. Par obtener el puesto de cada trabajador en un punto de satisfacción en concreto se repartieron las puntuaciones en 7 grupos de satisfacción en cada escala respectivamente. De tal forma que se pudo clasificar a cada trabajador en las tres escalas en una posición determinada de los 7 ítems de la encuesta.

RESULTADOS

La media de edad de la muestra fue de 53 años y el rango de edad fue de 34 a 63 años. La incidencia de solicitud de Valoración de Puesto de Trabajo por motivo de salud en el hospital de estudio es del 2,2%. La distribución de sexo en la muestra fue del 18, 2% hombres y 81,8% mujeres. En cuanto a las categorías profesionales las más prevalentes fueron la de Técnico de Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) y Enfermería, con un 32,7% y 30,9% respectivamente. A continuación le siguen la categoría de Celador (10,9%), Personal de Cocina (9,1%) y otras (9,1%).

Por otro lado se valoró el criterio de aptitud emitido por el Médico del Trabajo que atendió a ese trabajador en relación son su puesto de trabajo y sus funciones, de tal forma que el 80% de la muestra fue "apta con limitaciones", con lo cual necesitaron adaptación de su puesto de trabajo. En torno a un 7 % eran "aptos" y un 7,3% "no apto temporal". El 5,5% fueron "no apto definitivo", lo que implica cambio de puesto de trabajo en la misma área o otra diferente si no había puesto compatible (Figura 1).

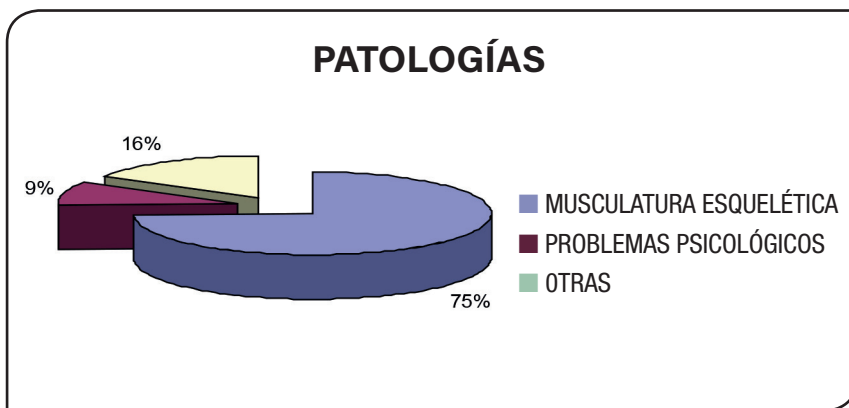
Figura 1. Criterio de aptitud obtenido en la Valoración Médica



La patología más prevalente por la que los trabajadores solicitaron Valoración del Puesto de Trabajo fue la musculoesquelética con un 74,5%. Tanto en hombres como en mujeres, la más prevalente fue también la músculo esquelética, con un 60% y 77,8% respectivamente. Los problemas psíquicos representaron el 9,1% y el 16,4% restante diferentes patologías o causas muy concretas que se agruparon bajo la etiqueta de "otros".

ARTÍCULO ORIGINAL

Figura 2. Prevalencia de patologías en la muestra



El grupo de las mujeres presentó un 11,7% de problemas psíquicos frente el nulo porcentaje en el grupo de los hombres (Figura 2 y Tabla 1).

Valorando la Satisfacción de la muestra en las tres escalas, se obtuvo que en la escala General el mayor porcentaje (43,7%) se encontró en *Moderadamente Satisfecho*, seguido del 32,7% que se encontró *Satisfecho*.

En la escala Intrínseca, el 52,7% de la población se encontró *Moderadamente Satisfecho*, dicho porcentaje disminuyó en la Escala Extrínseca a un 40%. En la escala Extrínseca destaca que el 10,9% estaban *Moderadamente Insatisfechos* (Tabla 2).

Relacionando la Satisfacción por categorías se obtuvo que la categoría profesional más *Satisfecha* fue la de TCAE (10,9%), seguida del Enfermero (7,3%), aunque esta última categoría obtuvo puntuaciones muy repartidas desde un 7,3% en *Moderadamente insatisfecho* hasta un 3,6% en *Muy Satisfecho*.

Tabla 1. Patología prevalente según el sexo

PATOLOGÍA PREVALENTE SEGÚN SEXO			
MUJERES		HOMBRES	
MUSCULO ESQUELÉTICA	77,80 %	MUSCULO ESQUELÉTICA	60 %
PROBLEMAS PSÍQUICOS	11,70 %	PROBLEMAS PSÍQUICOS	0 %
OTRAS	11,70 %	OTRAS	40 %

Tabla 2. Satisfacción laboral de la muestra en las tres subescalas

SATISFACCIÓN LABORAL DE LA MUESTRA (%)			
	ESCALA GENERAL	ESCALA INTRÍNSECA	ESCALA EXTRÍNSECA
INSATISFECHO	0	1,8	0
MODERADAMENTE ISATISFECHO	9	1,8	10,9
NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	3,7	16,4	10,9
MODERADAMENTE SATISFECHO	43,7	52,7	40
SATISFECHO	32,7	20	32,7
MUY SATISFECHO	10,9	7,3	12,7

En el ítem de *Moderadamente Satisfecho*, la categoría que ha obtenido mayor puntuación fue de nuevo la de TCAE (16,4%) (Tabla 3).

Los sujetos de la muestra con patología musculoesquelética que demandaron cambio de puesto por motivos de salud puntuaron bajo en Satisfacción General (*Moderadamente satisfecho*), al igual que en la Escala Intrínseca. En la escala extrínseca la puntuación se inclinó más por *Satisfecho*.

Tabla 3. Satisfacción en la escala general por categorías en la muestra total.

SATISFACCIÓN ESCALA GENERAL POR CATEGORÍAS SOBRE EL TOTAL DE LA MUESTRA (%)						
	TCAE	Celador	P. Cocina	Médico	Enfermero	Otros
MUY INSATISFECHO	0	0	0	0	0	0
INSATISFECHO	0	0	0	0	0	0
MODERADAMENTE INSATISFECHO	0	0	0	0	7,3	1,8
NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	0	0	0	0	3,6	0
MODERADAMENTE SATISFECHO	16,4	7,3	1,8	5,5	9,1	3,6
SATISFECHO	10,9	3,6	5,5	1,8	7,3	3,6
MUY SATISFECHO	5,5	0	1,8	0	3,6	0

ARTÍCULO ORIGINAL

Los sujetos con problemas psíquicos que demandaron cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en la Escala de Satisfacción General puntuaron de forma repartida entre *Moderadamente Satisfecho* y *Satisfecho*. Dicho porcentaje disminuyó tanto en la Escala Intrínseca como Extrínseca que es más bajo (*Moderadamente Satisfecho*).

DISCUSIÓN

En diferentes revisiones bibliográficas encontramos trabajos donde se ha estudiado la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral⁹, entre ansiedad y satisfacción laboral¹⁰, etc., pero hay pocos trabajos que relacionan la satisfacción laboral en los trabajadores que solicitan adaptación/cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

En este trabajo se ha querido reflejar la prevalencia de solicitudes de valoración de puesto de trabajo así como las características principales de los trabajadores que solicitan la misma. Con los datos obtenidos se valoró si estos trabajadores estaban satisfechos tanto a nivel intrínseco (factores motivadores) como a nivel extrínseco (factores higiénicos) en su puesto de trabajo actual. De esta forma se pretendía estudiar si el motivo de problema de salud atañe exclusivamente a un cambio concreto en el puesto de trabajo o repercute en la satisfacción del trabajador en su puesto.

En otros estudios similares que ha usado la misma escala para valorar diferentes puestos y empresas, los resultados obtenidos han sido mucho más inferiores al presente, puesto que se han obtenido puntuaciones de Insatisfecho en todos los campos ¹¹.

Con estos resultados obtenemos diferencias curiosas frente otros estudios en los que la vía extrínseca era peor puntuada, es decir se apoyaba la teoría de Herberg.¹²

En este caso los datos no son excesivamente diferentes pero sí se ha puntuado ligeramente más baja la vía extrínseca. Para hacer conclusiones más certeras, habría que hacer una comparación con el resto de trabajadores del Complejo Asistencial para valorar si es insatisfacción intrínseca está motivada solo por razones de salud.

Como en otras investigaciones, este estudio confirma que las mujeres tienden a presentar más sintomatología de tipo ansiedad, estrés y quejas psicósomáticas diversas.¹³

Tabla 4. Satisfacción en la Escala General según grupo de patologías

SATISFACCIÓN ESCALA GENERAL POR PATOLOGÍAS (%)			
	MUSCULO ESQUELÉTICA	P. PSIQUICO	OTRAS
MUY INSATISFECHO	0	0	0
INSATISFECHO	0	0	0
MODERADAMENTE ISATISFECHO	12,2	0	0
NI SATISFECHO NI INSATISFECHO	2,4	20	0
MODERADAMENTE SATISFECHO	48,9	40	22,2
SATISFECHO	29,3	40	44,5
MUY SATISFECHO	7,2	0	33,3

Limitaciones el estudio.

El número de trabajadores que solicitaron VPT es inferior al que en un principio se estimó, y el número final al que se le ha realizado la encuesta fue inferior a la muestra inicial, ya que se ha reducido al tener en cuenta los criterios de exclusión. Para extrapolar resultados el periodo de recogida de datos debería ser mayor para obtener un número de participantes más numeroso. Otra de las limitaciones, es que aunque la metodología permite alcanzar los objetivos principales, sería necesario un diseño más estricto y establecer un posterior contraste de hipótesis, así como una base de datos específica par la recogida de datos.

Conclusiones

Como conclusión, en cuanto a resultados puede decirse que los trabajadores estudiados presentan un nivel de *Satisfacción Moderada*. Atendiendo a categoría profesional el grupo *más satisfecho* es el de TCAE y el *más insatisfecho* el de Enfermería.

“ la patología musculoesquelética, es la que presenta mayor tasa de insatisfacción sobretodo en la vía intrínseca ”

En cuanto a la patología musculoesquelética, es la que presenta mayor tasa de insatisfacción sobretodo en la vía intrínseca, es decir los trabajadores con dicha patología puntúan bajo en el reconocimiento por el trabajo bien hecho, el uso de las propias capacidades, posibilidades de

ARTÍCULO ORIGINAL

promocionar etc.

Por el contrario los trabajadores con problemas de tipo psíquico no alcanzan puntuaciones tan bajas en ningunas de las dos vías, aunque se repite que la puntuación es un poco inferior en la vía intrínseca.

En la muestra general, sin tener en cuenta categorías profesionales ni patologías, los trabajadores puntúan inferior en la escala intrínseca, lo que demuestra que hay *insatisfacción laboral* en los factores motivadores.

Probablemente, aquellos trabajadores que la valoración del puesto no conlleva a una adecuada adaptación ni a un cambio del mismo, repercute en la satisfacción de forma interna.

Los resultados indican que los titulados superiores son los que menos solicitan el cambio o adaptación de puesto de trabajo (7.31%), frente al grupo de TCAE (32.7%), lo cual puede reflejar que a mayor nivel de estudios existe

más adaptación al puesto de trabajo o también podemos concluir que el grupo que solicita más Valoración del Puesto de trabajo presenta mayor prevalencia de patología musculoesquelética.

Sería conveniente para intentar disminuir la tasa de demandas de cambios de puesto de trabajo por motivos de salud, incrementar la participación de los directivos y trabajadores en la toma de decisiones operativas y de recursos humanos, lo cual probablemente ayudaría a incrementar los factores motivadores (motivación intrínseca).

Una forma sería establecer incentivos individuales, puesto que la satisfacción se ha descrito como la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan que deberían recibir.

Aquellos factores motivadores que hacen que un trabajador se sienta satisfecho son: reconocimiento por el trabajo bien hecho, condiciones laborales adecuadas, prestar atención a las sugerencias y buenos compañeros de trabajo.

REFERENCIAS

1. BOCYL N°238, del 11 de Diciembre de 2014. ORDEN SAN/1037/2014, de 27 de noviembre, por la que se establece el procedimiento para la valoración del puesto de trabajo por causa de salud.
2. INSHtT. Satisfacción laboral: Escala General de satisfacción. NTP 394. Madrid; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002
3. Cook, Wall y Warr. The Experience of Work. Academic Press, London, 1981.
4. Márquez M. Satisfacción laboral (Citado 15 de Julio de 2016). Disponible en: <http://www.monografías.com/trabajo6/moti/moti.html>
5. Boada J, Tous J. Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. Rev. Psic Univ Terrac 1993; 15(2): 151-166.
6. Fría MR. Estudio de satisfacción del profesorado en la Universidad Pública Española. Rev Met CCSS.2006;11:175-204.
7. Martínez CA. Estrés laboral y trastornos musculoesqueléticos (I). Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención.2009; 61: 38-46.
8. Bravo MJ, Peiró JM, Rodríguez I. Satisfacción laboral. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen I. Madrid: Síntesis Psicología;2002
9. García M. Burnout en los profesionales de enfermería en centros hospitalario. Psico Trab Org. 1991; 7(18): 3-12
10. Ramos J, Torres MC. Evaluación de la satisfacción laboral e índices de ansiedad en trabajadores de la Administración Pública. Cien Psic. 1999; 6:69-80
11. Mansilla F, García JC, Gamero C, Congosto A. Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. Med Segur Trab.2010;56(219):147-157.