



Vol. 23 No. 4

Diciembre de 2020

SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN UNIDADES DE HEMODIÁLISIS EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO, CHILE

Natalia Fontecha Inzulza¹, Elizabeth Flores Ferro², Fernando Maureira Cid³,
 Ángela Silva Salse⁴ y Marcelo Muñoz Lara⁵.

Universidad Andrés Bello
 Universidad de las Américas
 Chile

RESUMEN

La satisfacción laboral de las enfermeras es un indicador imprescindible de la calidad y la adaptación de las organizaciones de salud en el actual marco socioeconómico. El objetivo del presente estudio fue determinar la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en Unidades de Hemodiálisis en Hospitales y Centros Privados, en la Región de Valparaíso, Chile, durante el año 2018. Esta investigación fue cuantitativa, descriptiva-comparativa, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 80 enfermeras quienes contestaron el cuestionario Font Roja. Los resultados muestran diferencias significativas en la dimensión *Relación Interpersonal con los compañeros*, donde los varones poseen un mayor puntaje que las mujeres. Según edades, los profesionales más jóvenes poseen mejor percepción sobre las *Características extrínsecas de estatus* que los mayores. Finalmente, las enfermeras de turnos fijos poseen mayor satisfacción por el trabajo, consideran mejor la promoción profesional y tienen mejor

¹ Programa de Magíster en Enfermería, Universidad Andrés Bello. Carrera de Enfermería, Universidad de las Américas. Viña del Mar, Chile. nataliafontecha@hotmail.com

² Pedagogía en Educación Física, Deporte y Recreación. Universidad Bernardo O'Higgins. Santiago de Chile. prof.elizabeth.floro@gmail.com

³ Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Santiago de Chile. maureirafernando@yahoo.es

⁴ Programa de Doctorado en Educación, Universidad SEK. Santiago de Chile. angela.silva@zonavirtual.uisek.cl

⁵ Pedagogía en Educación Física, Deporte y Recreación. Universidad Bernardo O'Higgins. Santiago de Chile. mmunoz@ubo.cl

relación interpersonal con sus jefes que los profesionales de turno rotativo. En conclusión, de las 9 dimensiones son la Satisfacción por el trabajo, la competencia profesional y relación interpersonal con los compañeros las que presentan niveles más altos, y presión por el trabajo y monotonía laboral las que presentan niveles más bajos. Palabras claves: satisfacción, enfermería, trabajo.

JOB SATISFACTION OF NURSES WORKING IN HEMODIALYSIS UNITS IN THE VALPARAÍSO REGION, CHILE

ABSTRACT

In the current socioeconomic framework, the job satisfaction of nurses is an essential indicator of the quality and adaptation of health organizations. The aim of the present study was to determine the work satisfaction of nurses working in Hemodialysis Units in Hospitals and Private Centers, in the Region of Valparaiso of Chile, during the year 2018. This research was quantitative, descriptive-comparative, cross-sectional research. The sample consisted of 80 nurses who answered the Font Roja questionnaire. The results show significant differences occurred in the dimension of interpersonal relationship with peers, where males have a higher score than females. Depending on age, younger professionals have a better perception of the extrinsic characteristics of status than older professionals. Finally, nurses on fixed shifts are more satisfied with their work, consider career advancement better and have a better interpersonal relationship with their bosses than rotating shift workers. In conclusion, of the 9 dimensions are Job Satisfaction, Professional Competence and Interpersonal Relationship with Peers with the highest levels, and Work Pressure and Monotony with the lowest levels.

Keywords: Satisfaction, nursing, job.

La satisfacción laboral es uno de los principales elementos que repercuten en el trabajo, y un predictor del comportamiento en el ámbito laboral y personal, por lo tanto, su medición puede ser considerada como una herramienta útil para cualquier profesión, lo que ayuda a determinar el bienestar de las personas, como también la productividad y calidad de la atención prestada (Pujol-Cols y Dabos, 2018). El análisis y estudio de la satisfacción laboral debe tener un abordaje multidimensional, ya que, existe una gran variedad de factores que influyen directamente en este fenómeno, desde la gestión de la organización, los directivos, las relaciones con los compañeros, hasta la monotonía del trabajo diario, entre otros (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015).

Robbins (2004) define la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el propio trabajo, donde una persona con un alto nivel de satisfacción tiene sentimientos positivos acerca de su labor. Para Zairet (2008) la satisfacción laboral se considera como un factor que determina de manera positiva o negativa el desempeño de los trabajadores, además es la base de la conducta de las personas. Dicha satisfacción dirige y genera la intensidad, perseverancia de la conducta del individuo en el ambiente laboral, ésta se origina por el estudio de diversas situaciones psicológicas, del entorno y fisiológicas, todas resultantes del logro de las expectativas del individuo (Lazzati, 2008).

Las instituciones de salud presentan uno de los entornos más estresantes para los profesionales que se desempeñan (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016). Las enfermeras se enfrentan a diario con situaciones de vida o muerte lo que genera altos niveles de excitación y angustia, que son una de las características importantes del estrés (Muñoz, Díaz, Torres y Villarroel, 2015). Si estas situaciones de sobrecarga emocional y física se extienden por largos períodos de tiempo puede conllevar al Síndrome de Burnout (Grisales, Muñoz, Osorio y Robles, 2014), el cual causa disminución en los niveles de satisfacción generando alta rotación de enfermeras sobre todo en los servicios de atención a críticos (Fernández, Zarate, Bautista, Domínguez, Ortega, Cruz, et al., 2012).

Salvador (2018) evalúo la percepción de la satisfacción de 124 enfermeros que ejercían funciones en un medio hospitalario en Portugal. Los resultados mostraron que la edad y el tiempo de servicio son variables determinantes para la satisfacción laboral. Otro estudio donde se aplicó el Cuestionario Font-Roja a 575 profesionales de todas las categorías (sanitarias y no sanitarias) que desarrollaban su trabajo en los centros de salud de Murcia, España, mostró que el 84,8% de la muestra se considera satisfecha por su trabajo y el 81,8% se encuentra satisfecha con las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. Por el contrario, el 66,3% de los encuestados se encuentran insatisfechos por la tensión relacionada con el trabajo, el 52,9% con la promoción profesional y el 50,5% con la presión en el trabajo (Rodríguez-Alonso, Gómez-Fernández y de-Dios del-Valle, 2017).

Cifuentes y Manrique (2014) aplicó el Cuestionario Font-Roja a 105 profesionales de enfermería de la ciudad de Bogotá, Colombia, describiendo que la satisfacción laboral global obtuvo un puntaje mínimo de 56 puntos y una máxima de 82 (con una media de $69,98 \pm 5,67$) de un total de 120 puntos. Zabala, Hernández, Nava., Pérez, Hernández, Matus, et al. (2012) aplicaron el mismo cuestionario a 594 enfermeras/os de cuatro instituciones de salud de México, relevando que la calificación global de la satisfacción laboral presentaba una media de 101 ± 10 puntos. Solano-Aguilar (2010) evalúo a 218 enfermeras de Bucaramanga, Colombia, mostrando que las profesionales poseen un nivel alto de satisfacción con la supervisión de sus superiores (65,1%) y con el ambiente físico (71,2%), mientras que las prestaciones recibidas es el factor que presenta mayor insatisfacción (23,4%). En este mismo contexto, Manrique-Abril, Herrera y Méndez (2019) validó el cuestionario Font Roja en una muestra de 120 profesionales de la salud encontrando adecuados índices de validez y confiabilidad recomendando su uso en la población colombiana.

Molina, Avalos, Valderrama y Uribe (2009), aplicaron el cuestionario Font-Roja a 75 enfermeras/os de un hospital de Granada, España, donde la satisfacción global laboral posee una media de $69,92 \pm 10,48$ destacando que los puntajes más altos se relacionan con la satisfacción por el trabajo y la relación interpersonal con los compañeros. Por el contrario, los puntajes más bajos se enfocan en la promoción laboral y las características extrínsecas de estatus. En Perú, estudiaron la motivación y la satisfacción laboral en 136 trabajadores, encontrando que la motivación laboral es media y los promedios más altos fueron en los factores de relaciones con el jefe y relaciones con los compañeros de trabajo. En cuanto a las dimensiones con menor apreciación fueron prestigio o status, políticas y directrices de la organización. Los investigadores concluyeron que, a mayor grado de motivación, la percepción de la satisfacción laboral es más alta, aunque la correlación positiva fue baja con un $r=0,336$ (Marin y Placencia, 2017).

En el contexto chileno existen escasos estudios de la percepción laboral en el área de salud, pero se puede mencionar la realizada en Valdivia, donde estudiaron la satisfacción laboral con la percepción de calidad de atención de las matronas y los

matrones de atención primaria de dicha ciudad. Los análisis realizados indican que no existe relación ni explicación entre las variables propuestas, obteniendo un grado de leve a moderado en la satisfacción laboral y una excelente percepción en la calidad de atención (Baez y Barra, 2013).

En base a los antecedentes expuestos, es que surge el objetivo de la presente investigación: El objetivo del presente estudio fue determinar la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en Unidades de Hemodiálisis en Hospitales y Centros Privados, en la Región de Valparaíso, Chile, durante el año 2018.

Método.

Tipo de estudio

Observacional usando una metodología cuantitativa, transversal y descriptivo (Maureira y Flores, 2018).

Muestra

De tipo no aleatoria intencionada, constituida por 80 enfermeras de unidades de diálisis hospitalarias y centros privados de la región de Valparaíso, Chile, en el 2018. Del total, 75 personas son damas (93,8%) y 5 son varones (6,3%). 46 encuestados tenían entre 25 y 30 años (57,6%), 23 entre 31 y 35 años (28,8%), 7 entre 36 y 40 años (8,8%) y 4 participantes tenían más de 40 años (5%). Según el sistema de turnos, 62 encuestados trabajan en sistemas rotativos (77,5%) y 18 en turnos fijos (22,5%). Finalmente, 25 participantes trabajan en atención exclusiva de pacientes (31,3%), 46 en pacientes y áreas (57,5%), 2 en gestión administrativa (2,5%) y 7 en supervisión (8,8%)

Instrumento: se utilizó el cuestionario Font Roja (Aranaz y Mira, 1988) que mide la satisfacción laboral. Este instrumento presenta una escala tipo Likert de 24 ítems, los cuales exploran y miden las 9 dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral (Satisfacción por el trabajo: ítems 7, 1, 11, 16; Tensión relacionada con el trabajo: ítems 2, 3, 4, 5; Competencia profesional: ítems 22, 23, 24; Presión por el trabajo: ítems 18, 20; Promoción profesional: ítems 9, 12, 17; Relación interpersonal con sus jefes: ítems 13, 19; Relación interpersonal con sus

compañeros: ítem 14; Características extrínsecas del estatus: ítems 8, 15; Monotonía laboral: ítems 1, 21). Este instrumento es uno de los más utilizados en el área de la salud, con múltiples estudios que ponen en evidencia las características y utilidad del test, así como de la validación de sus características psicométricas y de consistencia interna (Núñez, Estévez, Hernández y Marrero, 2007).

Procedimiento.

El instrumento se envió a través de e-mail a los participantes, para que estos lo contestaran cuando considerasen más oportuno. La aplicación tiene una duración de 15 minutos. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado para constituir parte de la muestra.

Análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25.0 para Windows y estadística de tipo descriptiva, como medias y desviaciones estándar, para conocer los resultados de las variables sociodemográficas y laborales. Además, se aplicó estadística inferencial de tipo no paramétrica, donde se realizó la prueba Kruskal-Wallis para comparar tres o más medias de grupos independientes para las dimensiones que los datos no poseen distribución normal y pruebas de ANOVA para comparar los resultados para los datos que tienen una distribución normal. Para comparar medias de dos grupos pruebas t y U de Mann-Whitney según corresponda (Maureira, 2017). Se utilizó un nivel de significancia de $p=0,05$.

Resultados.

En la tabla 1 se presentan las comparaciones de las nueve dimensiones del cuestionario Font-Roja con el sexo de la muestra estudiada; para la dimensión 2 que posee una distribución normal se utilizó la prueba t para muestras independientes obteniendo una $p=0,693$ lo que indica que no existe diferencia por sexo en esta dimensión. Para las otras dimensiones que no poseen una distribución normal se utilizó la prueba U de Mann-Whitney, donde se encontró sólo diferencia significativa ($p=0,042$) en la dimensión Relación interpersonal con

los compañeros donde los varones poseen una mejor relación con sus colegas de trabajo en relación con las mujeres de la muestra.

En la tabla 2 se aprecia que la dimensión 8 que se relaciona con *Características extrínsecas de estatus* presentó un $p=0,037$ lo que indica que existen diferencias significativas de esta dimensión con los rangos de edades de la muestra siendo el grupo de 25 a 30 años los que poseen los puntajes más altos y el grupo de 41 años o más los puntajes más bajos.

Tabla 1. Comparación de las dimensiones del cuestionario Font-Roja según sexo.

Dimensión	Femenino	Masculino	Valor p
1. Satisfacción por el trabajo	4,12±0,73	4,36±0,42	0,575
2. Tensión relacionada con el trabajo	3,40±0,68	3,28±0,52	0,693
3. Competencia profesional	4,18±0,70	4,22±0,93	0,762
4. Presión por el trabajo	2,69±0,92	2,30±0,45	0,312
5. Promoción profesional	3,06±1,01	3,40±0,42	0,525
6. Relación interpersonal con sus jefes	3,75±0,81	4,08±0,54	0,520
7. Relación interpersonal con los compañeros	4,15±0,80	4,80±0,45	0,042*
8. Características extrínsecas de estatus	3,29±0,84	3,30±0,76	0,824
9. Monotonía laboral	2,84±0,79	2,20±0,45	0,052

*Diferencia significativa al nivel de 0,05

Tabla 2. Comparación de las nueve dimensiones del cuestionario Font-Roja con los rangos de edades de la muestra estudiada.

Dimensión	25-30 años	31-35 años	36-40 años	≥41 años	Valor p
1. Satisfacción por el trabajo	4,33±0,47	3,92±0,86	3,61±0,96	4,03±1,04	0,119
2. Tensión relacionada con el trabajo	3,43±0,63	3,53±0,67	2,94±0,67	3,05±0,85	0,147
3. Competencia profesional	4,15±0,69	4,09±0,76	4,53±0,72	4,50±0,63	0,349
4. Presión por el trabajo	2,60±0,84	2,78±0,80	2,50±1,00	3,13±1,93	0,645
5. Promoción profesional	3,26±0,88	2,91±1,11	2,93±1,02	2,25±0,96	0,186
6. Relación interpersonal con sus jefes	3,92±0,65	3,68±0,85	3,41±1,14	3,18±1,09	0,405

7. Relación interpersonal con los compañeros	4,30±0,70	4,04±0,71	3,86±1,46	4,25±0,96	0,506
8. Características extrínsecas de estatus	3,52±0,63	3,11±0,92	2,79±1,11	2,50±1,08	0,037*
9. Monotonía laboral	2,75±0,67	2,89±0,89	2,79±1,25	2,88±0,75	0,926

*Diferencia significativa al nivel de 0,05

En la tabla 3 se presenta las comparaciones por las 9 dimensiones del cuestionario Font-Roja con el sistema de turno de la muestra; la prueba t para dimensión 2 posee una $p=0,495$ lo que indica que no existen diferencias significativas. Para las otras dimensiones se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney donde se encontró diferencias en las dimensiones *Satisfacción por el trabajo* ($p=0,008$), *Promoción profesional* ($p=0,000$), *Relación interpersonal* con sus jefes ($p=0,007$), *Características extrínsecas de estatus* ($p=0,036$) y finalmente en la *Monotonía laboral* ($p=0,008$).

Tabla 3. Comparación de las nueve dimensiones del cuestionario Font-Roja por sistema de turnos.

Dimensión	Rotativo	Fijo	Valor p
1. Satisfacción por el trabajo	4,04±0,73	4,48±0,54	0,008**
2. Tensión relacionada con el trabajo	3,42±0,69	3,30±0,58	0,495
3. Competencia profesional	4,21±0,68	4,08±0,82	0,582
4. Presión por el trabajo	2,71±0,91	2,53±0,88	0,418
5. Promoción profesional	2,86±0,94	3,83±0,75	0,000**
6. Relación interpersonal con sus jefes	3,65±0,79	4,17±0,70	0,007**
7. Relación interpersonal con los compañeros	4,18±0,84	4,22±0,65	0,909
8. Características extrínsecas de estatus	3,18±0,84	3,67±0,73	0,036*
9. Monotonía laboral	2,94±0,74	2,33±0,80	0,008**

*Diferencia significativa al nivel de 0,05

**Diferencia significativa al nivel de 0,01

En la tabla 4 se muestran las comparaciones de las nueve dimensiones con el cargo de desempeño laboral, la prueba Kruskal-Wallis indican que existen diferencias significativas en las dimensiones *Promoción profesional*, donde el grupo supervisor presenta puntajes más altos que atención exclusiva de pacientes

($p=0,029$) y pacientes y áreas ($p=0,01$); *Relación interpersonal con los compañeros*, donde el grupo de supervisión posee un puntaje mayor que Pacientes y áreas ($p=0,011$); *Características extrínsecas de estatus*, donde nuevamente el grupo supervisor posee puntaje as alto que Pacientes y áreas ($p=0,011$) y *Monotonía laboral*, donde el grupo de supervisor posee un puntaje menor que atención exclusiva de pacientes ($p=0,020$) y pacientes y áreas ($p=0,000$). La dimensión seis es la que posee mejor evaluación respecto a las otras.

Tabla 4. Comparación de las nueve dimensiones del cuestionario Font-Roja por cargo de desempeño laboral.

Dimensión	Atención exclusiva paciente	Pacientes y áreas	Gestión administrativa	Supervisor/a	Valor p
1. Satisfacción por el trabajo	4,18±0,73	4,01±0,72	4,55±0,35	4,70±0,27	0,350
2. Tensión relacionada con el trabajo	3,28±0,57	3,43±0,74	3,40±0,28	3,54±0,56	0,747
3. Competencia profesional	4,07±0,92	4,19±0,60	4,85±0,21	4,34±0,57	0,500
4. Presión por el trabajo	2,40±0,91	2,75±0,87	3,00±0,71	3,00±1,04	0,380
5. Promoción profesional	3,18±0,80	2,86±0,98	2,75±0,35	4,29±0,86	0,005**
6. Relación interpersonal con sus jefes	3,93±0,82	3,55±0,76	4,00±0,42	4,53±0,34	0,003**
7. Relación interpersonal con los compañeros	4,40±0,58	4,07±0,93	4,00±0	4,29±0,49	0,499
8. Características extrínsecas de estatus	3,48±0,84	3,05±0,78	3,50±0,71	4,07±0,67	0,010**
9. Monotonía laboral	2,70±0,60	3,02±2,50	2,50±0,72	1,79±0,81	0,003**

**Diferencia significativa al nivel de 0,01

Discusión y Conclusión.

El estudio de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud resulta relevante y determinante a la hora de mejorar la atención a los pacientes, ya que éstos son los receptores de los servicios y normalmente las investigaciones se centran en la percepción del cliente-paciente, por lo tanto, abordar esta temática es enriquecedor para cualquier empresa de salud que desea mejorar sus servicios a través de sus trabajadores.

Las dimensiones mejores evaluadas son *Satisfacción por el trabajo*, *Competencia profesional* y *Relación interpersonal con los compañeros* y las que presentan menor evaluación son *Presión por el trabajo* y *Monotonía laboral*, hallazgo semejante a los observados en otros estudios (Rodríguez-Alonso, et al., 2017, Solano-Aguilar, 2010, Zavala, 2012).

En relación a las comparaciones de las otras variables sociodemográficas y laborales se encontró también diferencias significativas en las variables de sexo siendo en los varones una percepción más positiva que las damas de la muestra, esto es contrario a lo que la literatura indica, puesto que las mujeres son las que generalmente poseen una percepción positiva hacia su fuente laboral (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2007); esto puede estar influenciado principalmente por el porcentaje de la muestra por sexo (mayor número de mujeres) y por el cambio cultural que está teniendo en este último tiempo el rol de la mujer en la sociedad en relación con la igualdad de género. Respecto al rango de edad, los que poseen mejor percepción son las enfermeras entre 25 a 30 años en la dimensión *Características extrínsecas de status*.

Se puede concluir que las enfermeras en hemodiálisis presentan un nivel de percepción laboral global media. También se puede indicar que las enfermeras que poseen turnos fijos presentan mejor percepción laboral, ya que estos presentan menor monotonía en el trabajo y también poseen mejores relaciones

interpersonales con sus compañeros y con los jefes que los supervisan. Para estos resultados, las instituciones podrían procurar establecer menos turnos rotativos para disminuir la percepción negativa, porque ello genera incertidumbre entre los trabajadores.

La limitación de esta investigación es la muestra, por lo que se sugiere replicar la investigación en otros centros de salud de la Región de Valparaíso (Chile) para tener un panorama más completo sobre la satisfacción laboral, además de comparar los resultados con diferentes áreas y realizar intervenciones con un diseño experimental, con el fin de mejorar los puntos débiles de estos hallazgos. Se sugieren estudios con otras variables cognitivas y psicológicas, como por ejemplo la motivación y los niveles de estrés para proponer un plan de acción por parte de la gestión de la institución de salud.

Referencias Bibliográficas.

- Aranaz, J. y Mira, J. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo Hospital*, 52, 63-66.
- Baez, J. y Barra, B. (2013). *Correlación entre el grado de satisfacción laboral y la autopercepción de la calidad de atención de las matronas y matrones de atención primaria de la ciudad de Valdivia segundo semestre 2013*. Tesis de pregrado. Chile: Universidad Austral.
- Bowling, N., Khazon, S., Meyer, R. y Burrus, C. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá. *Av. Enferm*, 32(2), 217-227.
- Fernández, M., Zárate, R., Bautista, L., Domínguez, P., Ortega, C., Cruz, M., et al. (2012). Síndrome de burnout y enfermería. Evidencia para la práctica. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 20(1), 45-53.
- García-Moran, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30.

- Grisales, H., Muñoz, Y., Osorio, D. y Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, 41, 244-257.
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. Buenos Aires: Gránica.
- Manrique-Abril, F., Herrera, G. y Méndez, Y. (2019). Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia. Prom. Salud*, 24(2), 46-59.
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52.
- Maureira, F. y Flores, E. (2018). *Manual de investigación cuantitativa para estudiantes de educación física*. Bubok; 2018.
- Maureira, F. (2017). *Estadística para educación física*. Madrid: Bubok Publishing.
- Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L. y Uribe, A. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en Enfermería*, 27(2), 218-225.
- Muñoz, C., Díaz, H., Torres, G. y Villarroel, K. (2015). Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y Enfermería*, 21(1), 45-53.
- Núñez, E., Estévez, G., Hernández, P. y Marrero, C. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de Satisfacción Laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141.
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez-Alonso, A., Gómez-Fernández, P. y de-Dios del-Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enferm. Glob*, 16(47), 369-383.
- Salvador, C. (2018). *Satisfacción de los profesionales de enfermería versus Satisfacción de los usuarios de los cuidados de salud de enfermería*. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/xmlui/handle/10612/8698>
- Sánchez, S., Fuentes, S. y Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7(2), 55-67.

- Solano-Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista CUIDARTE*, 1(1), 53-62.
- Zairet, R. (2008). *Propuesta de plan de estrategias de motivación para el personal académico de la Universidad Nacional Abierta. Caso. Centro Local Metropolitano*. Tesis de pregrado. Venezuela: Universidad Nacional Abierta.
- Zavala, M., Hernández, A., Nava, M., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., et al. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enferm. Univ*, 9(1), 7-15.