

SATISFACCIÓN LABORAL EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA

JOB SATISFACTION IN NURSING ASSISTANTS

**MARTHA ISABEL
LASSO-QUINTERO**

Fundación Universitaria de
Popayán, Colombia.

***Correspondencia:**
martha.lasso@docente.fup.edu.co

**JUAN JAVIER
VESGA-RODRÍGUEZ**

Universidad El Bosque,
Colombia.
Ph.D.

juanjaviervesga@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2382-5104

JULIO CESAR OSSA

Fundación Universitaria de
Popayán, Colombia.

juceossa@gmail.com
ORCID: 0000-0002-3079-3318

**ANGELA PATRICIA
GIRON OJEDA**

Fundación Universitaria de
Popayán, Colombia.

angela.giron@docente.fup.edu.co
ORCID: 0000-0003-4620-2305

Este artículo analiza el nivel de satisfacción en el personal Auxiliar de Enfermería en dos servicios de una E.S.E de la ciudad de Popayán-Colombia. La investigación fue de carácter descriptivo transversal, con un enfoque cuantitativo. Participaron 60 Auxiliares de enfermería. Se utilizó el cuestionario *Font Roja*, la información se analizó por medio del programa estadístico SPSS (v25) para el nivel de satisfacción y se calculó el test de Anova de un Factor para diferencias significativas a. En términos generales, los Auxiliares de Enfermería de la E.S.E se ubican en un rango medio de satisfacción en los factores evaluados. Al desagregar el nivel de satisfacción laboral por factores sociodemográficos solo se encontró diferencias en las comparaciones por servicio: mayor nivel de satisfacción en el área de Urgencias que en la de Neonatos. Estadísticamente en relación al género las diferencias no fueron significativas, pero a nivel descriptivo se reveló que los hombres se encuentran más satisfechos que las mujeres. Los resultados sugieren mayor observación y estrategias de intervención que coadyuven a elevar el nivel de satisfacción en los trabajadores.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, auxiliar de enfermería, motivación, políticas de salud.

This article analyzes the level of satisfaction of auxiliary nursing personnel in two services of an E.S.E. in the city of Popayán-Colombia. The research was of a descriptive transversal nature, with a quantitative approach. Sixty nursing assistants participated. The Font Roja questionnaire was used, the information was analyzed by means of the statistical program SPSS (v25) for the level of satisfaction and the one-factor Anova test was calculated for significant differences. In general terms, the Nursing Assistants of the E.S.E. are located in the medium range of satisfaction in the factors evaluated. When disaggregating the level of job satisfaction by sociodemographic factors, differences were only found in the comparisons by service: higher level of satisfaction in the Emergency area than in the Neonatal area. Statistically in relation to gender the differences were not significant, but at a descriptive level it was revealed that men were more satisfied than women. The results suggest further observation and intervention strategies to help raise the level of worker satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, nursing assistant, motivation, health policies.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sanitarias fueron unas de las más afectadas con la incursión del Covid-19. Las intensas demandas en salud alteraron las dinámicas del servicio prestado y el cumplimiento de los estándares de calidad. Especialmente, el personal de enfermería fue sometido a diversos retos que intensificaron los ritmos de trabajo, el esfuerzo físico y emocional (Dantas et al., 2020; Oliva-Yarlaque y Chávarry-Ysla, 2021) vulnerando las posibilidades de bienestar en el trabajo. Las organizaciones dependen en gran medida del desempeño de sus trabajadores para satisfacer las necesidades de la sociedad en general, y la Satisfacción Laboral (SL) es piedra angular para dicho propósito (Madero- Gómez, 2020).

Abordar la SL contribuye en la comprensión de los procesos que se relacionan con la productividad, el desempeño (Avenidaño et al., 2021; Chiang y Ojeda, 2013; Vargas et al., 2018) y el bienestar del trabajador (Cardoza et al, 2019; Pujol-Cols y Foutel, 2019). Temas de gran interés para las organizaciones y personas en general. El trabajo es fuente indispensable para la sobre y supervivencia. Allí se experimenta todo tipo de sensaciones interpretadas como positivas o negativas. Al consumir la mayor parte del tiempo productivo de las personas, es principal en la construcción de identidades, significados, bienestar social y material.

La SL ha sido estudiada fundamentalmente desde dos perspectivas. De acuerdo con la revisión literaria realizada por Pujol-Cols y Dabos (2018), la primera implica una concepción instrumental que aborda variables como absentismo, rotación, compromiso y desempeño; la segunda, propone la satisfacción como un determinante del bienestar físico y psicológico. En esta se distingue, aunque aún incipiente, el compromiso moral

de las ciencias sociales con el estudio de la relación ser humano - trabajo en función de un mejor vivir.

La SL se refiere a la visión general que tiene un individuo frente a la organización. Se trata del afecto y valoración positiva de un empleado hacia su trabajo (Griffin et al., 2017; Li et al., 2020; Pedraza, 2018). Sin embargo, no se debe minimizar a una respuesta emocional (variabilidad entre una emoción positiva o negativa) puesto que comprende fenómenos de mayor complejidad derivados de la dimensión subjetiva de cada individuo como las percepciones (Spector, 1997). Estos procesos cognitivos y evaluativos juegan un papel crucial en la disposición de conductas en el escenario laboral (Orejuela, 2014; Robbins y Judge, 2017).

Diversas investigaciones revelan hallazgos que explican el nivel de SL asociado a diversos factores. Newstrom (2011) y Vásquez et al. (2021) encontraron relaciones significativas entre las variables sociodemográficas (edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la organización) y el nivel de satisfacción. Otros autores mencionan factores relacionados con el salario, la contratación, el número de horas trabajadas (Cifuentes-Rodríguez y Manrique-Abril, 2014; Ruiz, 2019) y las características del trabajo (Pedraza, 2018) e incluso se profundiza en el papel de la personalidad y las disposiciones psicológicas (De la Iglesia et al., 2019; Pujol-Cols, (2019); Salessi y Omar, 2018). El estudio de estos aspectos ha cobrado importancia en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), con especial interés en profesionales de la salud, dadas sus condiciones laborales de sobrecarga de tareas, déficit de tiempo, jornadas laborales largas e intensas (Ansoleaga y Ahumada, 2020; Blanch, 2014; Gálvez-Hernando et al., 2019).

Los factores mencionados traen consigo una serie

de sucesos que impactan el sistema de salud, especialmente a los prestadores del servicio vinculados a contextos asistenciales. La naturaleza de su trabajo los somete a situaciones causantes de estrés laboral, afectando su salud mental (Veliz-Burgos et al., 2018). El personal de enfermería, conexo entre el médico y el usuario, lleva consigo la mayor carga en las tareas del cuidado del paciente (Orcasita y Ovalle, 2019). En este sentido, investigaciones en Latinoamérica sostienen que, factores asociados con la carga laboral, salario y turnos, son precursores de insatisfacción laboral en enfermeras (Troya et al., 2020). El género es una variable que suma a tal situación, pues las enfermeras, además de sus actividades profesionales, deben suplir las exigencias que demanda el hogar y, ello conduce a niveles de satisfacción media (Da Penha et al., 2019; Plascencia et al., 2016), indicador que se mantiene (medio) al ser comparados con el personal médico, quienes presentan mayores niveles de SL (Holguín y Contreras, 2019). Otros estudios, en el área de enfermería, han encontrado relación entre niveles de satisfacción y factores de riesgo psicosocial (Rivera-Rojas et al., 2020), afectaciones en la salud mental como el burnout (Carlos, 2020), y, con emociones positivas como la felicidad (Duche y Rivera, 2019).

Profundizar sobre la SL en el personal de enfermería cobra mayor sentido en el contexto de emergencia sanitaria que vive el mundo en la actualidad. Este es considerado parte esencial en la lucha contra la pandemia por el rol de cuidado permanente que prestan a los usuarios, lo cual los exponen a mayores desafíos. Así que, por un lado, proteger su bienestar es una acción crucial para la respuesta acertada y eficiente ante la emergencia de salud pública, y, por otro, para garantizar la calidad en la prestación del servicio de salud (Cook et al., 2021).

Este estudio tiene como propósito analizar el nivel de SL del personal auxiliar de enfermería en dos unidades de servicios al interior de una Empresa Social del Estado (E.S.E) de la ciudad de Popayán Colombia. De manera particular, se analizan variables sociodemográficas, variables externas e internas de la organización para ser discutidas a la luz de los niveles de SL que pueden influir en el personal asistencial con propósitos de preservación de la salud y vida de los pacientes.

MÉTODO

Diseño

A través de un estudio comparativo de corte transversal y siguiendo una estrategia asociativa (Ato et al., 2013) se analiza la relación de variables examinando las diferencias que existen entre dos grupos de auxiliares de enfermería al interior de las unidades de Urgencias y Neonatos de una E.S.E. en la ciudad de Popayán.

Instrumento

Se empleó el cuestionario Font Roja (Aranaz, 1988); se usó la versión validada para Colombia (Manrique-Abril et al., 2019) conformado por 24 ítems. Las respuestas se obtienen a partir de una escala Likert con un rango de puntuación de 1 a 5 que responde al nivel de frecuencia, siendo 1 siempre y 5 nunca. La SL es medida a través de 9 factores: satisfacción por el trabajo, tensiones relacionadas con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con los jefes/as, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus y monotonía laboral.

En el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25. Para la identificación del nivel de satisfacción se hizo, en primer lugar, análisis descriptivo que permitió conocer el nivel de satisfacción y, en segunda instancia, el análisis de varianza (Anova de un factor). La normalidad de la muestra, se verificó a través de la prueba de Shapiro Willk (López-Roldán y Fachelli, 2016) para grupos relacionados, cuya comparación es simultánea (Hernández et al., 2014).

Participantes

Un total de 60 auxiliares de enfermería participaron en este estudio, adscritos a dos servicios (30 urgencias y 30 área de neonatos). El Universo fue de 470 enfermeros(as) auxiliares de la E.S.E. de Popayán. La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia. Los criterios de inclusión fueron la voluntad manifiesta de participar en la investigación (diligenciamiento y firma del consentimiento informado) y contar con un tiempo de contratación superior a 6 meses.

Procedimiento de análisis de datos

El análisis de los datos se obtuvo con la aplicación de la prueba ANOVA de un factor, que permitió comparar el comportamiento de la variable *satisfacción* en diferentes grupos poblacionales (etarios, género, estado civil, servicio y antigüedad en el servicio); después del cálculo estadístico se consideraron estadísticamente significativos los resultados cuyo valor de $p < 0.05$. Los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad Shapiro Willk, con los grupos poblacionales según la edad, género, estado civil y antigüedad en el servicio. Se tuvo en cuenta una significancia estadística inferencial de \geq al 0.05.

Aspectos éticos

Los principios y normas éticas en los que se sustenta el proyecto investigativo están vinculados a la Ley 1090 del 2006, Código Deontológico y Bioético del Psicólogo, donde se destaca la importancia de respetar y salvaguardar la información que brinde una persona o grupo al alcance del psicólogo. Se tramitó el permiso de la E.S.E para autorizar el acceso a la población y a sus instalaciones y la autorización a la divulgación general de los resultados.

RESULTADOS

Inicialmente se presentan los datos en dos momentos. En un primer momento, se exponen las características sociodemográficas de la población: edad, género, estado civil, área de servicio y antigüedad en la organización. En un segundo momento, se describe el nivel de satisfacción y sus diferencias significativas según el área de servicio y las características sociodemográficas. Para profundizar en el análisis se examinó el nivel de satisfacción de acuerdo con los factores psicosociales y ambientales percibidos por la población.

Caracterización sociodemográfica

En la Tabla 1 se evidencia que la muestra estuvo conformada en un 67% por mujeres, y en un 33% por hombres. En cuanto a la edad de los participantes, el 70% son menores de 36 años y el 30% mayor de 37 años. El estado civil más destacado fue el soltero, con un 55%; seguidamente la unión libre y/o casado (a) 40% y el 5% restante, corresponde a personas separadas. Con relación a la antigüedad en el área de servicio, se encontró el 65 % con más de uno y menos de cinco años; el 23% con más de cinco años y el 12% menos de 5 años desempeñando sus labores de enfermería en el hospital.

Tabla 1. Datos sociodemográficos

| VARIABLE | ATRIBUTO | PORCENTAJE |
|--------------|--------------------------------|------------|
| Género | Hombre | 33% |
| | Mujer | 67% |
| Estado civil | Soltero | 55% |
| | Separado | 5% |
| | Casado | 40% |
| Edad | $x_e < 36$ años | 30% |
| | $x_e > 37$ años | 70% |
| Antigüedad | $x_a < 1$ año | 12% |
| | $1 \text{ año} > x_a < 5$ años | 65% |
| | $x_a > 5$ años | 23% |

N = 60

Fuente: Elaboración de los autores

Medias de nivel de satisfacción por área de servicio

Al desagregar el nivel de satisfacción por área de servicios se encontró que el personal auxiliar de enfermería que pertenece al área de urgencias presenta mayor

satisfacción con una media de 2,23 (DE 0,430), mientras el personal de la unidad crítica de neonatos presenta una media de 1,67 (DE 0,547).

Tabla 2. Rangos de satisfacción

| SERVICIO | MEDIA | N | DE |
|-----------|-------|----|-------|
| Urgencias | 2,23 | 30 | 0,430 |
| Neonatos | 1,67 | 30 | 0,547 |
| Total | 1,95 | 60 | 0,565 |

Fuente: Elaboración de los autores

Nivel de satisfacción según variables sociodemográficas

Al diferenciar el nivel de satisfacción por grupos (Tabla 3), no se encontraron diferencias significativas en los grupos según la edad, el género, el estado civil y la antigüedad del servicio de $p < 0,05$. Mientras el nivel de satisfacción del personal asistencial varía según el área donde se presta el servicio, se encontraron diferencias significativas $p < 0,001$.

Ahora bien, al analizar el nivel de SL por cada uno de los 9 factores considerando diferencias por el área donde se desempeñan los auxiliares de enfermería, se hacen evidentes las diferencias significativas ($p < 0,001$) en el nivel de satisfacción respecto a los factores: satisfacción en el trabajo, relaciones con jefes y monotonía.

Tabla 3. Diferencias significativas nivel satisfacción vs. datos sociodemográficos

| DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS | | MEDIA | DE | F | SIGNIFICANCIA |
|---------------------------|--------------------------------|-------|-------|--------|---------------|
| Género | Hombre | 85,35 | 9,21 | 3,990 | 0,050 |
| | Mujer | 79,82 | 10,50 | | |
| Estado civil | Soltero | 79,15 | 10,22 | 2,852 | 0,066 |
| | Separado | 79,00 | 9,64 | | |
| | Unión libre | 85,45 | 9,81 | | |
| Edad | $x_e < 36$ años | 80,42 | 9,75 | 2,038 | 0,159 |
| | $x_e > 37$ años | 84,55 | 11,39 | | |
| Antigüedad en el servicio | $x_a < 1$ año | 85,14 | 10,07 | 1,758 | 0,182 |
| | $1 \text{ año} > x_a < 5$ años | 82,56 | 9,45 | | |
| | $x_a > 5$ años | 77,42 | 12,25 | | |
| Área de Servicio | Urgencias | 87,96 | 7,66 | 35,039 | 0,00** |
| | Neonatos | 75,36 | 8,78 | | |

** $p < 0,001$

Fuente: Elaboración de los autores

Tabla 4. Diferencias significativas según factores

| FACTORES | | MEDIA | DE | F | SIGNIFICANCIA |
|-----------------------------|-----------|-------|------|--------|---------------|
| Satisfacción trabajo | Urgencias | 17,76 | 1,99 | 36,446 | 0,000* |
| | Neonatos | 14,40 | 2,31 | | |
| Competencia profesional | Urgencias | 12,73 | 2,24 | 6,586 | 0,013 |
| | Neonatos | 11,23 | 2,28 | | |
| Promoción profesional | Urgencias | 8,53 | 1,61 | 1,995 | 0,163 |
| | Neonatos | 7,83 | 2,18 | | |
| Tensión trabajo | Urgencias | 16,36 | 2,85 | 4,546 | 0,037 |
| | Neonatos | 14,80 | 2,83 | | |
| Promoción profesional | Urgencias | 8,53 | 1,61 | 1,995 | 0,163 |
| | Neonatos | 7,83 | 2,18 | | |
| Relaciones jefes | Urgencias | 7,30 | 1,23 | 15,378 | 0,000* |
| | Neonatos | 5,60 | 2,02 | | |
| Relaciones compañeros | Urgencias | 4,06 | 0,69 | 0,000 | 1,000 |
| | Neonatos | 4,06 | 0,69 | | |
| Características extrínsecas | Urgencias | 6,06 | 1,68 | 5,001 | 0,029 |
| | Neonatos | 5,20 | 1,29 | | |
| Monotonía | Urgencias | 8,66 | 1,24 | 26,134 | 0,000* |
| | Neonatos | 6,63 | 1,79 | | |
| Presión trabajo | Urgencias | 6,46 | 2,43 | 2,280 | 0,137 |
| | Neonatos | 5,60 | 1,99 | | |
| Índice satisfacción | Urgencias | 87,96 | 7,66 | 35,039 | 0,000* |
| | Neonatos | 75,36 | 8,78 | | |

 * $p < 0.001$

Fuente: Elaboración de los autores

DISCUSIÓN

Este artículo exploró los niveles de satisfacción de un grupo de auxiliares de enfermería en una institución pública prestadora de servicios de salud de tercer nivel en la ciudad de Popayán, Colombia. Contexto y temática poco explorada a nivel investigativo. Los resultados señalan tendencia de nivel de satisfacción medio en el 68% de las personas estudiadas. Datos consistentes con los hallazgos de Cifuentes-Rodríguez y Manrique-Abril (2015), Holguín y Contreras (2020), Orcasita y Ovalle (2019) y Plascencia et al. (2016). La ausencia de mejores niveles de SL, son una señal de alerta para el sistema de salud. A las múltiples decisiones políticas, sociales, económicas que han venido amenazando el bienestar de los profesionales o usuarios de las instituciones de salud se abona la emergencia sanitaria. Se requieren acciones coordinadas basadas en evidencia empírica que transversalicen de manera integral y con el mismo nivel de importancia la necesidad de ofertar servicios con altos estándares de calidad y bienestar del personal sanitario.

Con un mayor nivel de exploración estadística, no se encontraron diferencias significativas entre el nivel de satisfacción con variables *sociodemográficas* (edad, género, estado civil y antigüedad en el servicio), tales resultados contradicen los hallazgos de Vázquez-Colunga et al. (2021), quienes sugieren intervenir sobre estas variables para mejorar la salud laboral de los trabajadores. Vale aclarar que, pese a no encontrarse diferencias significativas desagregadas por género, los resultados si presentan distinciones en el nivel de satisfacción en contra de las mujeres; el mercado laboral no les ofrece oportunidades justas y equitativas. Especialmente las enfermeras presentan un

gran número de funciones y responsabilidades que no compensan con el salario evidentemente inferior comparado al de personas que tienen oportunidades de profesionalización como los médicos, que a propósito, son en su mayoría hombres (Ministerio de Salud, 2018).

También se encontraron diferencias significativas en el nivel de satisfacción con el factor *relación jefes* en cuanto a los dos servicios evaluados (Urgencias y Neonatos); es decir, la existencia de un bajo nivel de satisfacción en el área de Neonatos. Al respecto, Cook et al. (2021) y García et al. (2021) resaltan la importancia de mantener adecuadas relaciones interpersonales con compañeros y el buen liderazgo para mantener una positiva competencia profesional y satisfacción por el trabajo. Un alto grado de reconocimiento proporcionado por los jefes impacta significativamente en la SL.

Respecto al factor *monotonía* la investigación señaló diferencias significativas en los dos servicios encuestados. Se considera que un trabajo dinámico y buena comunicación elevan los niveles de SL. La monotonía es considerada un factor de riesgo para la satisfacción (Herrera y Manrique, 2019) dado que afecta a los profesionales en la toma de decisiones, prácticas rutinarias de trabajo y pocas posibilidades para la creación de nuevas ideas.

Un aspecto importante para resaltar en los resultados de la presente investigación se refiere al hecho de encontrar diferencias estadísticamente significativas para las áreas de servicio. Esto pone en evidencia la importancia del contenido de la tarea y el puesto de trabajo en los niveles de SL de los trabajadores en el área de la salud (Rivera-Rojas et al. 2021). Los ambientes y condiciones laborales impactan en la percepción de la SL (Orejuela, 2014; Bravo et al., 2017).

De acuerdo con los hallazgos encontrados las organizaciones deben contemplar la posibilidad de generar cambios positivos en la confianza, el apoyo y la flexibilidad, así como tomar acciones para proteger la salud física y emocional de los trabajadores (Oliva -Yarlaque y Chávarry-Ysla, 2021). Por otra parte, la relación ser humano - trabajo implica un vínculo de reciprocidad. Para García y Forero (2014) esto se da cuando la organización brinda oportunidades para satisfacer las necesidades y proyectos de los trabajadores, cuando estos manifiestan el compromiso necesario para cumplir las metas organizacionales.

CONCLUSIONES

Las organizaciones adoptan iniciativas y diferentes estrategias para incrementar los niveles de satisfacción en las personas. Sin embargo, la tarea en pro de la dignidad del trabajo en las organizaciones, aún se encuentra en deuda. Las Ciencias Sociales deben amplificar las voces de las personas que en lo laboral presentan situaciones de exclusión y marginalidad.

En términos generales, las (los) auxiliares de enfermería de la muestra estudiada se ubican en un rango medio de satisfacción en los factores evaluados, lo que amerita observación y estrategias de intervención que coadyuven a elevar el nivel de satisfacción en trabajadores.

Pese a que las dos áreas de servicios evaluados pertenecen a la misma organización, al compararlos, se encontraron diferencias significativas en la percepción de SL, particularmente en los factores: satisfacción por el trabajo, relación jefes y monotonía. Se destaca que el liderazgo constituye un papel fundamental para la generación de confianza, comodidad, redes de apoyo emocional, fortalecimiento de identidad y de la autoestima

Es importante subrayar que, respecto a la satisfacción según el género, a pesar de no encontrarse diferencias significativas las mujeres son quienes expresan mayor insatisfacción laboral, por lo que es pertinente desarrollar futuras líneas de investigación orientadas a indagar la temática en función del género. Igualmente, continuar planteando investigaciones referidas a la SL en el personal de salud, es imperativo, debido a la connotación psicosocial y de sentido que tiene el trabajo en la vida de las personas; además, de las dinámicas que suscitan en este personal a razón de las políticas y reformas que los someten. La generación de nuevos conocimientos y problematizaciones alrededor del trabajo redundará en soluciones para enriquecer y dignificar el rol del auxiliar de enfermería.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores no declaran conflicto de interés.

REFERENCIAS

- Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2020). Factores de riesgo y protección para la salud mental de trabajadoras/es de salud pública postcatástrofes. *Praxis Psy* 21(34), 40-48.
- Aranaz, J. M. (1988). Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. *Todo hospital* (52), 63-68.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi:10.6018/analesps.29.3.178511
- Avendaño, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista venezolana de Gerencia*, 26 (5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47.
- Bravo, I., Díaz, A., Navarrete, C., Pérez, M., Cuevas, C., Nova, C., & Albornoz, M. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de investigación y cultura*, 8 (1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Carlos, M. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Revista epistemia*, 4 (1), 27-38. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306/1231>
- Chiang, M y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y administración*, 58 (2), 39-60. DOI: 10.1016/S0186-1042(13)71209-9
- Cifuentes-Rodríguez, J. E. y Manrique-Abril, F. G. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención: Bogotá, Colombia. *Avances en Enfermería.*, 32 (2), 217-227.
- Cook, L.J., Hassem, T., Laher, S., Variava, T., & Schutte, E. (2021). Mental health experiences of healthcare professionals during COVID-19. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 47 (0), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1865>
- Da Penha, S., Da silva, R., Minimel, A., Moraes, T., y Silveira, T. (2019). Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. *Revista Enfermería global*, 18 (55), 510-523. doi: 10.6018/eglobal.18.3.340861
- Dantas, M., Cunha, E., Dantas, M., Santos, P. y Tavares, C. (2020). Angustia Emocional de las Enfermeras en el contexto hospitalario que enfrenta la pandemia de COVID-19. *Research, Society and development*, 9 (8), 1-21. doi: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i8.5121>
- De la Iglesia, G., Lupano, M. y Castro, A. (2019). Modelo de Personalidad Positiva: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de psicología*, 37 (2), 425-229. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/20979/20664>
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería global*, 18 (2), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Gálvez-Hernando, G., Selva-Olid, C., & Blanch, J. M. (2019). Violencia ocupacional en un hospital manifestada a través de reclamaciones. *Athenea Digital*, 19(2), e2247. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2247>
- García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loaiza, H., Nuñez, C. y Quiroz-Gonzalez, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17 (1), 85-98. <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/3539/2987>
- García, M. y Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional*. En J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp. 327-349). Editorial Bonaventuriana.

- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12.ª ed.). Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Herrera, G., y Manrique, F. (2019). *Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud en cuidado intensivo: Universidad Nacional de Colombia*. doi:10.21676/2389783X.2943
- Holguín, Y. y Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte médico (Lima)*, 20 (2), 12-38. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Li, Y., Huang, H. & Chen, Yi. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, 10-56. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2016). *Análisis de varianza*. En P. López-Roldán, y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/163568>
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios gerenciales*, 36 (157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Manrique-Abril, F., Herrera-Amaya, G. M., & Méndez-Fandiño, Y. R. (2019). Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46-59. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5
- Ministerio de Salud. (2018). Política Nacional de Talento Humano en Salud. Bogotá, DC. Recuperado de <https://bit.ly/3mXe3H9>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a ed.). McGraw-Hill.
- Oliva-Yarlaque, Y. y Chávarry - Ysla, P. (2021). Impacto Emocional en el Profesional de Enfermería Durante la Pandemia. *Revista Recién*, 10 (2), 186-193. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85>
- Orcasita, A. y Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14(1). doi: 0.18041/2390-0512/biociencias.1.5334
- Orejuela, J. (2014). *La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral*. En J. Orejuela (Ed.), Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación (págs. 163-189). Editorial Bonaventuriana.
- Pedraza, N. (2018). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30 (76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Plascencia, C., Pozos, R., Preciado, S., & Vázquez, G. (2016). Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pujol-Cols, L. (2019). Core Self-Evaluations, Perceived Job Characteristics and Job Satisfaction: Evidence from Two Independent Samples of Highly Skilled Argentinian Workers. *Revista colombiana de Psicología*, 28 (1), 131-146. doi: <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.70420>
- Pujol-Cols, L. y Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de administración*, 32 (59), 1-22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vázquez, P. y González-Palacios, Y. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21 (2), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17.ª ed.). Pearson Educación
- Ruiz, J. K. (2019). Algunos determinantes de la satisfacción laboral en Colombia. *Economía & Región*, 7(2), 91-118.

- Salessi, S. y Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 1-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-3.tops>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Applications, Assessment, Causes and Consequences*. SAGE.
- Troya, C., Padilla, M., Camacho, L. y Benavidez, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5 (1), 1-12. doi: <https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Montiel, E., Becerra, L. y Villegaz, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay*, 9 (13), 129-153. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>
- Vázquez-Colunga, J., Vásquez-Juaréz, C., Ángel-González, M., Valadez-García, J., de la Roca- Chiapas, J., Colunga-Rodríguez, C. & Colunga-Rodríguez, B. (2021). Sociodemographic characterization of job satisfaction in hospital staff. *Scielo preprints*, 1-14. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1823>
- Veliz- Burgos, A. A., Dörner-Paris, A. P., Soto- Salcedo, A., Reyes Lobos, J. L., & Ganga Contreras, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Medisur* 16(2). 259-266.