



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Satisfacción laboral en España y América en los últimos 15 años”: una revisión de la literatura científica.

Trabajo de investigación para optar el grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

Yahaira Suzetty Ubillús Jiménez  
Luis Ernesto Napoleón Llanos Ortega

**Asesor:**

Lic. Ana Zoila Nomberto Luperdi

Lima - Perú

2018

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por permitirme disfrutar del maravilloso regalo de la vida y además darme la oportunidad de realizar mis metas.

También dedico el presente trabajo a mi familia por brindarme su apoyo incondicional siendo mi sostén en momentos difíciles y mi fuente de inspiración para superarme día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a mi universidad que me ha acogido para brindarme el conocimiento necesario para desarrollar habilidades necesarias para ser un profesional competente, además agradezco a mis docentes que son mi guía en este camino del conocimiento y me brindan su tiempo y sus consejos para superarme día a día.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>5</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>19</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Número de Artículos Según la Base de Datos</b>	<b>11</b>
<b>Figura 2: Número de artículos por país</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Figura 4: Sector económico donde se realizó la investigación. Se trabajó en base a 28</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Figura 5: Tema de estudio de los artículos</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Figura 6: Determinantes de la satisfacción laboral</b>	¡Error! Marcador no definido.

## RESUMEN

Un elemento de considerable importancia en el desarrollo de una empresa es la satisfacción laboral puesto que tiene una gran influencia en el compromiso que tienen los trabajadores con la institución. La satisfacción laboral ha sido evaluada en diversos profesionales pero con mayor interés en aquellas profesiones que exigen una gran demanda física e intelectual o que conllevan un elevado nivel de estrés. Existen múltiples estudios relacionados a la satisfacción laboral por lo cual con la presente revisión sistemática lo que se pretende es organizar dicho conocimiento encontrando similitudes y diferencias para ello se revisaron base de datos como: Dialnet, Redalyc, Scielo y Google académico en búsqueda de artículos publicados los últimos 15 años tanto en Latinoamérica como en España y que además su publicación sea en español o portugués. Luego de identificar los artículos necesarios para la revisión se procedió a colocar los datos resaltantes en una base de datos que permitiera exponer de forma más eficiente el conocimiento. Los resultados encontrados muestran que la satisfacción laboral se ve influenciada por determinantes como son el clima organizacional, el liderazgo, la desrealización, factores psicosociales y que una adecuada satisfacción laboral produce un aumento del compromiso del trabajador con la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo, satisfacción laboral, clima organizacional.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad propia del ser humano que le permite obtener los medios para poder tener los medios para satisfacer sus necesidades. Como toda actividad realizada por los seres humanos, el trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia desde que se desarrollaba para la obtención de alimentos y cubrir solo necesidades básicas hasta actualmente que mediante su desarrollo también se permiten cubrir necesidades como diversión. Al realizar una labor también se producen relaciones entre los sujetos que cooperan para que se realice dicha labor y es así que surgen las relaciones laborales y que en muchas oportunidades han sido causa de conflictos para obtención de derechos y respeto al trabajador.

Es así que tenemos que en la edad antigua, la esclavitud era una forma habitual para muchas personas de realizar su actividad laboral; en ella los trabajadores no tenían ningún beneficio y eran considerados objetos. En la edad media aparecieron los siervos, que ya no eran considerados objetos pero aún tenían muy limitados sus derechos. Con la aparición de las máquinas, durante la revolución industrial, que aceleraban el proceso de producción se produjo también el incremento de los accidentes y enfermedades laborales; consecuencia de ello se generó un gran descontento en los trabajadores que se empezaron a organizar se logró que cada vez se piense más en el capital humano y se promulguen diferentes leyes destinadas a protegerlos.

Como se ha mencionado, la forma en la que se realiza el trabajo ha cambiado constantemente durante la historia humana; sin embargo es recién en épocas

contemporáneas en que se empieza a desarrollar una preocupación por el bienestar del trabajador y más aún por evaluar su satisfacción en relación al trabajo que realiza.

La satisfacción laboral por lo tanto, en un contexto donde se considera al trabajador como la parte más importante de una empresa, resulta un factor muy importante puesto que influye en la eficiencia con la que se realiza el trabajo y también forma parte de la salud mental del trabajador.

El interés por la satisfacción laboral ha ido incrementándose y esto se ve reflejado en las publicaciones científicas respecto al tema desde diversos aspectos como puede ser las variables relacionadas con mayor o menor satisfacción, como influye en las relaciones interpersonales o su influencia en la productividad de una empresa es por todo esto que el presente estudio plantea el siguiente problema: ¿cuál es el conocimiento que se tiene de la satisfacción laboral en España y América en los últimos 15 años?

El objetivo principal es identificar cuál es el conocimiento que se tiene de la satisfacción laboral en España y América en los últimos 15 años. Además de establecer determinantes de la satisfacción laboral y su influencia en las empresas.

Evaluar la satisfacción laboral es tan importante para el empleador como para el empleado y ambos se ven beneficiados de que exista una alta satisfacción laboral y a esto se agrega que las relaciones interpersonales también resultan mejores. Por todo ello organizar y sistematizar el conocimiento que se tiene sobre la satisfacción laboral resulta trascendente y beneficioso para luego aplicar el conocimiento generado.



## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El estudio realizado es una revisión sistemática consistente en una revisión detallada de publicaciones científicas relacionadas con el tema de la satisfacción laboral.

Para la búsqueda de los artículos se usaron palabras clave como: satisfacción laboral, bienestar laboral y se consideraron diferentes tipos de diseños (descriptivos, analíticos, experimentales) que contengan como tema de estudio la satisfacción laboral y que hayan sido publicados en español o portugués, además se estableció como criterios inclusión que la publicación sea de América o España durante los últimos 15 años y como criterios de exclusión: publicaciones en otro idioma que no sea el español o portugués y que haya sido publicado en un periodo mayor de 15 años. Para realizar la búsqueda se trabajó con bases de datos como Scielo, Redalyc, Google académico y Dialnet.

Como primer paso se buscaron los artículos de acuerdo a las palabras clave mencionadas tanto en español como en portugués descartándose los que tuvieran una antigüedad mayor a los 15 años y que no pertenezcan a las regiones establecidas para el estudio. Como segundo paso se registraron datos que nos permiten identificar cada artículo asignándole a cada uno una etiqueta (constituida por el primer apellido del autor y en el caso de que fueran varios, se asignó al primero que aparece en la publicación) que permite identificarlo más fácilmente, además se registran otros datos como autor, año y lugar de publicación y la revista en la que se publicó el artículo. Como tercer paso para la evaluación de los artículos fue agruparlos según características similares en cuanto a tema

de estudio, método de investigación o tipo de estudio realizado para de esta forma establecer más eficazmente analogías y diferencias entre los artículos evaluados. Los tres primeros pasos previamente mencionados se realizaron tomando como base el resumen de cada artículo.

Posteriormente se procedió a hacer una lectura integral de los artículos seleccionados para establecer con mayor claridad los resultados encontrados y se registraron los más importantes en una base de datos junto con los datos de identificación del artículo.

Finalmente los resultados fueron contrastados entre ellos determinándose aspectos comunes y también desigualdades por lo que se exponen de forma resumida y organizada, de preferencia utilizando gráficos para poder detallar con mayor claridad la variedad de aspectos encontrados. Por último se expresan las conclusiones obtenidas luego de toda la revisión de artículos.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Para la presente revisión sistemática nos basamos en 30 artículos obtenidos luego de pasar por el filtro de los criterios de inclusión y exclusión. Se realizó la búsqueda en diferentes bases de datos como son Scielo, Google académico, Dialnet, Redalyc.

La figura N° 1 detalla la cantidad de artículos encontrados en cada base de datos.

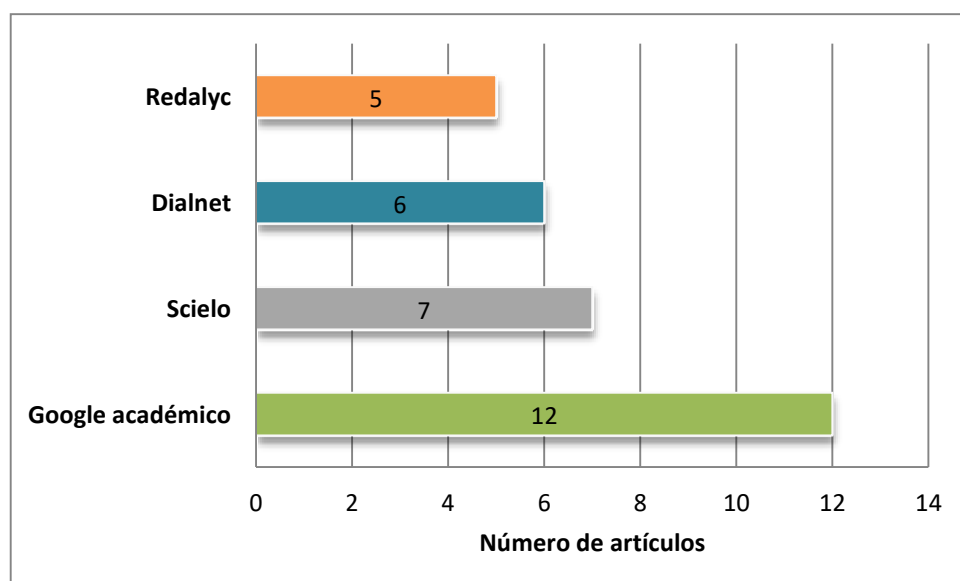


Figura 1: Número de Artículos Según la Base de Datos

La revisión de los artículos fue de países latinoamericanos y España por lo que se consideraron tanto los artículos publicados en español como los publicados en portugués, es así que se encontró un total de 26 en español y 4 en portugués de los cuales todos fueron publicados en Brasil.

La distribución de artículos revisados fue de la siguiente forma: 10 son de España y los demás pertenecen a Latinoamérica. (Ver Figura 2)

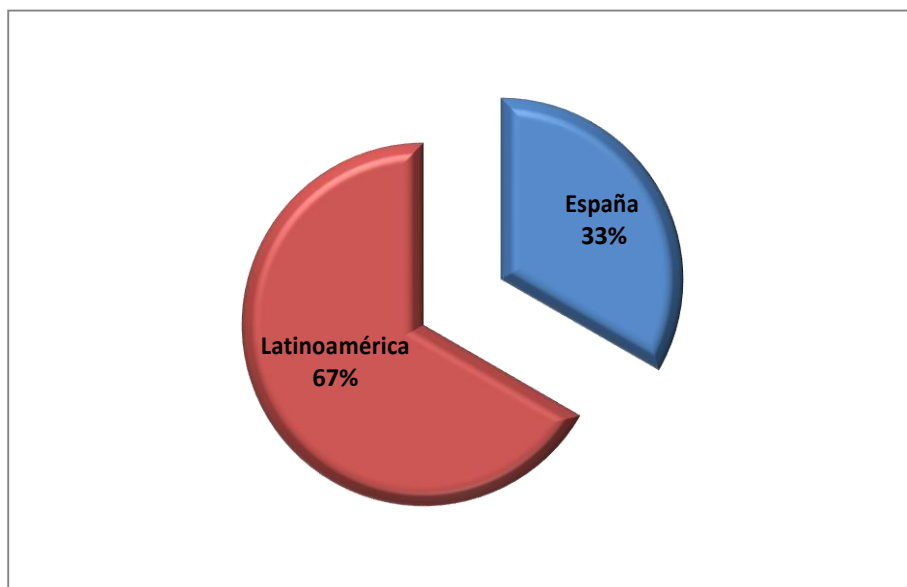


Figura 2: Distribución de artículos por región

Entre los artículos publicados en Latinoamérica se distribuyen por diferentes países es así que tenemos que para Argentina, Bolivia y Ecuador se encontraron 3 artículos; México y Colombia, 2 artículos; Brasil y Perú, 4 artículos y en Chile, 5 artículos.

En la figura 3 se puede apreciar la distribución por años de los artículos revisados, para el trabajo se consideró un rango de 15 años de publicación.

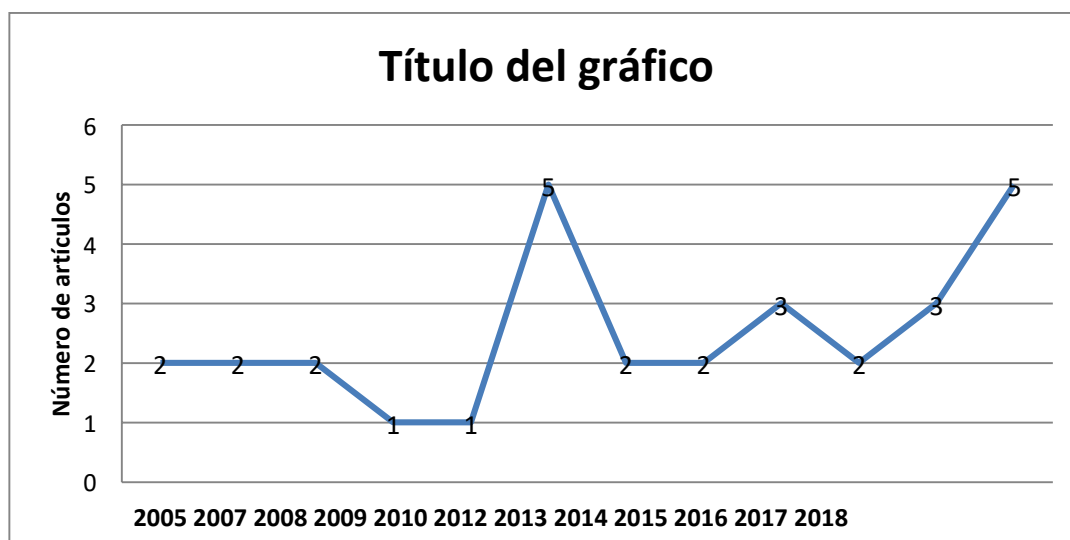


Figura 3: Distribución de artículos por años

Según la figura 3, se evidencia que los artículos que pertenecen a los últimos 5 años son los que se revisaron con mayor frecuencia, evidenciándose que del año 2018 se revisaron 5 artículos.

El tipo de estudio realizado fue principalmente descriptivo para lo cual se evaluaba a la muestra participante mediante encuestas y además se encontró un artículo que era una revisión sistemática.

En los artículos evaluados, en gran parte de ellos, se evalúa a profesionales que trabajan en el área de la salud como son médicos y enfermeros o también a profesionales del sector educación puesto que estas profesiones son asociadas con altos niveles de estrés, pero también se han realizados investigaciones en otros sectores o incluso se revisaron artículos en los que no se escoge la población de estudio por el sector en el que trabaja sino que se consideran a todas las personas que se encuentren laborando y que cumplan con un rango de edad determinado para el estudio. (Ver Figura 4)

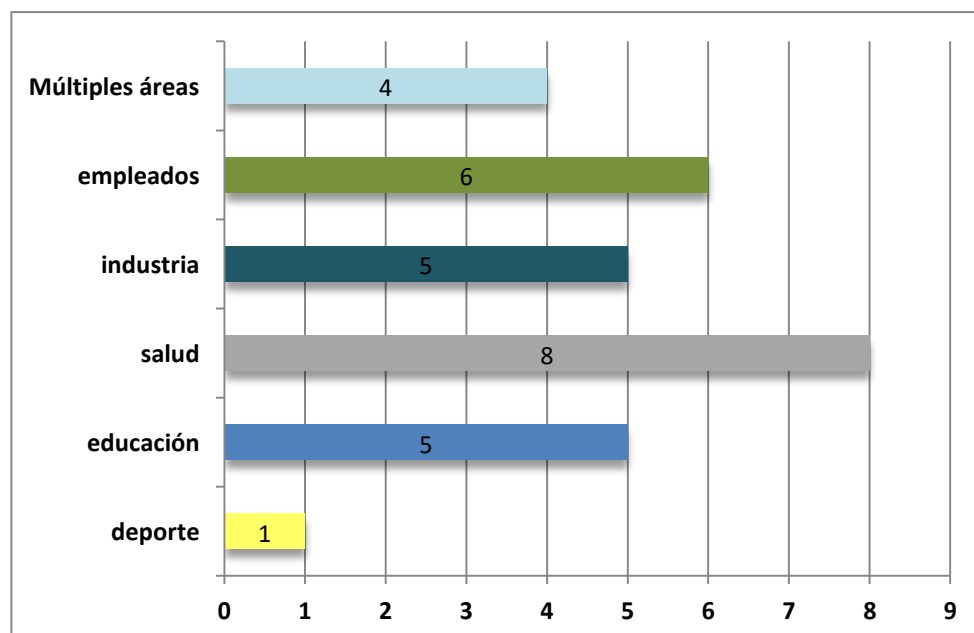


Figura 4: Distribución de artículos según el sector económico de la población evaluada

En la figura 4 se puede apreciar que en los artículos revisados fueron realizados principalmente en el área de la salud (8 artículos); mientras que en el área del deporte solo se realizó una investigación. Además se aprecia que se revisaron 4 artículos en los que la población de estudio fueron trabajadores de múltiples áreas.

- *DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL*

La satisfacción laboral es un elemento difícil de evaluar y también difícil de definir, los autores la conceptualizan tomando como base diversos criterios; es así que se la define como una concepción propia de cada persona con la que hace frente al trabajo y que tiene influencia emocional principalmente, pero que también se ve influenciada por otros factores como los conductuales (Herrera Amaya y Manrique Abril, 2007; Cuadra Peralta y Veloso Besio, 2007).

Los artículos abordan diversos temas de estudio como los efectos o consecuencias que tiene la satisfacción laboral en la empresa y como afecta la productividad el tener empleados que no tienen una adecuada satisfacción laboral; otro tema de estudio es el grado de satisfacción que tiene cada trabajador con respecto a su puesto de trabajo puesto que no es lo mismo un trabajador que tiene un nivel alto que un nivel moderado; sin embargo lo más frecuente en los estudios es el estudio de las variables que influyen en la mayor o menor presencia de satisfacción laboral y esto es lo que se conoce como determinantes.

- *FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL*

Los factores que influyen en la presencia de mayor o menor satisfacción laboral son los determinantes que se pueden dividir en intrínsecos y extrínsecos. En los artículos revisados se encontraron 13 artículos revisan determinantes intrínsecos y 22 evalúan a los extrínsecos (Ver Figura 5)

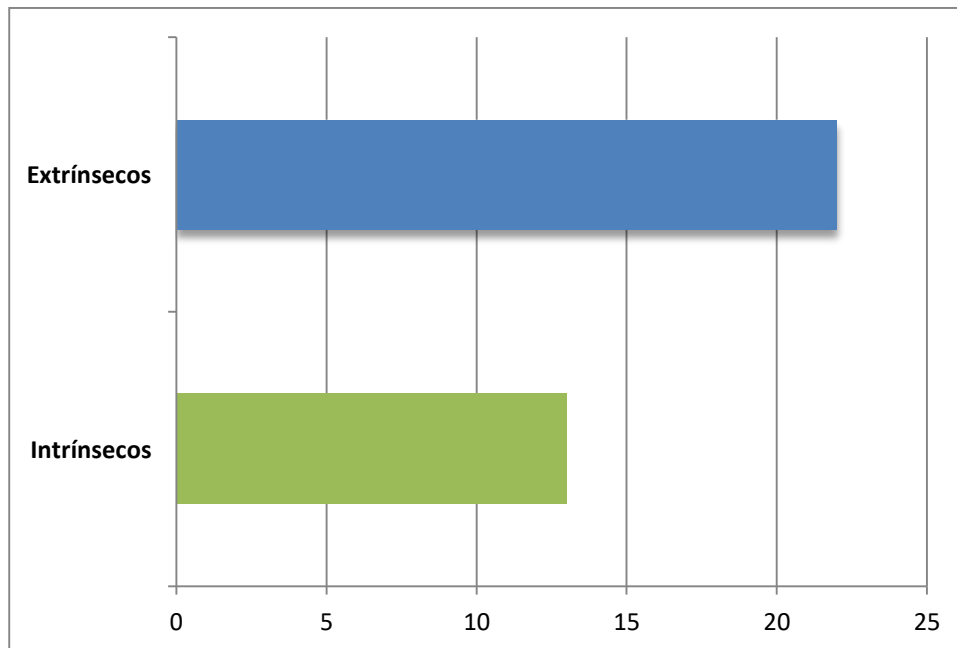


Figura 5: Clasificación de determinantes de satisfacción laboral

Al evaluar los determinantes extrínsecos se encontró que estaban asociados al clima organizacional dentro de los que podemos señalar: cantidad de horas de trabajo a la semana (Paris & Omar, 2008; Rico Belda, 2012; Grimaldi Puyana, Sánchez Oliver, y Alcaraz Rodríguez, 2018); salario que tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral (Grimaldi Puyana, Sánchez Oliver, y Alcaraz Rodríguez, 2018; Sánchez Sellero & Sánchez Sellero, 2018; Herrera Amaya & Manrique Abril, 2007); estabilidad laboral tiende a incrementar la satisfacción laboral (Herrera Amaya & Manrique Abril, 2007).

Otra variable que influye de forma positiva en la satisfacción laboral es el uso de prácticas flexibles con los recursos humanos (Pérez Pérez, Vela Jiménez, & Abella Garcés, 2014). Un determinante relacionado con la forma en que se conduce una empresa es el liderazgo que tiene una influencia significativa y aumenta la satisfacción laboral (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007).

Otro determinante que tiene influencia negativa en la satisfacción laboral es la rotatividad y esto se ha evaluado en profesional médico; esta variable resulta importante en

este tipo de profesionales puesto que en situaciones de emergencia requieren tener confianza en el equipo con el que trabajan y al estar sometidos a rotatividad no se logra esto (de Arruda Campos & Malik, 2008).

Los determinantes intrínsecos dependen de las características del trabajador, entre ellos podemos mencionar: percepción de injusticia que fue evaluado en el sector salud (Paris & Omar, 2008). Los factores de riesgo psicosocial se relacionaron negativamente con la satisfacción social principalmente en dimensiones como apoyo social o posibilidades de desarrollo ((Palomo Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez, & Jiménez, 2015).

Dentro de los determinantes que afectan negativamente a la satisfacción laboral se puede mencionar al Síndrome de Burnout que en docentes tiene asociación negativa con la satisfacción laboral de forma significativa (Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez, & Miranda Celis, 2012). Con respecto al Síndrome de Burnout se determinó que la realización personal tiene una influencia positiva en la satisfacción laboral mientras que la despersonalización y el agotamiento emocional mantienen una influencia negativa con la satisfacción laboral, en este caso la investigación fue realizada en enfermeras de la ciudad de La Paz (Roth & Pinto, 2015).

#### ▪ *GRADOS DE SATISFACCIÓN LABORAL*

Los diversos determinantes presentes en el trabajo ocasionan que los trabajadores presenten mayor o menor satisfacción laboral es así que podemos mencionar que en trabajadores que desempeñan su función con deportistas con discapacidad intelectual presentan satisfacción laboral moderada y los determinantes que influyen son las condiciones físicas de trabajo, la promoción, el horario (Grimaldi Puyana, Sánchez Oliver, & Alcaraz Rodríguez, 2018).

La satisfacción laboral se ve influenciada por la sobrecualificación, es decir que los que desempeñan trabajos para los cuales su nivel de conocimientos es más elevado del que requiere presentan un menor nivel de satisfacción laboral (Sánchez Sellero M. , Sánchez Sellero, Cruz González, & Sánchez Sellero, 2018).



En trabajadores de enfermería se encontró que los que se dedican a la parte asistencial presentan mayor satisfacción laboral que los que se encargan de la parte gerencial encontrándose que la autonomía es un factor determinante muy importante (Alves Siqueira & Kurcgant, 2012).

Además en un artículo chileno donde se toma como muestra mujeres que desempeñan su trabajo en empresas dedicadas a servicios financieros se encontró que las mujeres solteras y sin hijos tienen mayor satisfacción laboral cuando su jornada laboral es a tiempo completo; mientras que en las mujeres casadas y con hijos su satisfacción es mayor cuando la jornada laboral es parcial; con ello se pone de evidencia que los determinantes no se pueden aplicar de igual forma en diferentes poblaciones ya que en algunos casos lo puede aumentar y en otros disminuir (Jiménez Figueroa, González Escobar, & Reyes Pavez, 2009).

- *CONSECUENCIAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL*

Los artículos revisados ponen en evidencia que trabajadores con niveles elevados de satisfacción laboral presentan un aumento de su compromiso con la empresa (Pérez Pérez, Vela Jiménez, & Abella Garcés, 2014; Pérez Pérez M. , Vela Jiménez, Abella Garcés, & Martínez Sánchez, 2017).

Además del aumento del compromiso con la empresa también se puede evidenciar un incremento en organizacional saludable (Díaz Fúnez, Piceno, & Mañas, 2016).

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Al revisar los artículos encontramos que definir la satisfacción laboral resulta un trabajo complicado, pero se la puede delimitar como una concepción realizada por los trabajadores influenciada por múltiples factores como los conductuales o los emocionales y también se puede mencionar los que provienen de la organización de la empresa (Herrera Amaya y Manrique Abril, 2007; Cuadra Peralta y Veloso Besio, 2007).

Los artículos revisados se centran principalmente en el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral encontrándose los relacionados al clima organizacional (Robles García, y otros, 2005; García Velázquez, Hernández Gracia, González Villegas, & Polo Jiménez, 2017; Arias Gallegos & Arias Caceres, 2014; Rico Belda, 2012; Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, & Nieves Quintero, 2015).

Los determinantes propios de la persona también ejercen influencia en la satisfacción laboral y entre ellos podemos mencionar: el síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización (Roth & Pinto, 2015; Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez, & Miranda Celis, 2012).

El incremento del compromiso con la organización se ve influenciado por un aumento de la satisfacción laboral (Pérez Pérez, Vela Jiménez, & Abella Garcés, 2014; Pérez Pérez M. , Vela Jiménez, Abella Garcés, & Martínez Sánchez, 2017).

## REFERENCIAS

- Alves Siqueira, V. T., & Kurcgant, P. (2012). Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 46(1), 151-157.
- Arias Gallegos, W., & Arias Caceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *ciencia y trabajo*(51), 185-191.
- Borra Marcos, C., & Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 20(60), 25-51.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum*, 22(2), 40-56.
- de Arruda Campos, C. V., & Malik, A. M. (2008). Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Revista de administração pública*, 42(2), 347-368.
- Díaz Fúnez, P. A., Piceno, V., & Mañas, M. Á. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2), 387-412.
- Durán, Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente. Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1), 145-158.

- García Velázquez, M., Hernández Gracia, T. J., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S. D. (2017). Asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en empresas de servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48.
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 11-21.
- Grimaldi Puyana, M., Sánchez Oliver, A., & Alcaraz Rodríguez, V. (2018). Análisis y diferencias en satisfacción laboral de los recursos humanos y voluntarios con deportistas con discapacidad intelectual. *Materiales para la Historia del Deporte*, 18, 16-23.
- Herrera Amaya, G., & Manrique Abril, F. G. (2007). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *AQUICHAN*, 8(2), 243-256.
- Hospital Escajadillo, S. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 75-78.
- Jiménez Figueroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M. J., & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5 - 15.
- Marques, A. L., Borges, R., & do Couto Reis, I. (2016). Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais. *Revista de Administração Pública*, 50(1), 41-58.

- Neves Gradim, M., Gonçalves Silva, N., Brauer, M., & Braun, F. (2018). SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS DA UERJ. *Vianna Sapiens*, 9(1), 137-158.
- Palomo Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista panamericana de salud pública*, 37(4), 301-307.
- Paris, L., & Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudos de Psicologia*, 13(3), 233-244. ISSN (versão eletrônica): 1678-4669.
- Patlán Pérez, J., Martínez Torres, E., & Hernández Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista internacional administracion y finanzas*, 1-19.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., & Abella Garcés, S. (2014). Relación de las practicas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de gestión pública y privada*, 19, 21-35.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2017). Las medidas de conciliación en las empresas y la satisfacción laboral de los empleados: el papel explicativo del enriquecimiento trabajo- familia. *Esic Market Economics and Business Journal*, 48(1), 43-68.
- Raso Sánchez, F., Sola Martínez, T., & Hinojo Lucena, F. (2017). Satisfacción del profesorado de la escuela rural de la provincia de Granada (España) respecto a la organización escolar. *Revista de pedagogía*, 69(2), 79-96.
- Rico Belda, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 14, 137-158.
- Robles García, M., Dierssen Sotos, T., Martínez Ochoa, E., Herrera Carral, P., Díaz Mendi, A. R., & Llorca Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134.

- Roth, E., & Pinto, B. (2015). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. *Ajayu*, 8(2).
- Salas Blas, E., & Copez Lonzoy, A. (2018). ¡Necesito seguir trabajando! Una revisión conceptual sobre la adicción al trabajo. *Cultura*, 32(15), 331-352.
- Sánchez Sellero, M. C., & Sánchez Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *MADERAS: Ciencia y Tecnología*, 20(4).
- Sánchez Sellero, M., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M., & Sánchez Sellero, F. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-20.
- Vega Valenzuela, A., & Moyano Diaz, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en académicos de una universidad estatal chilena. *Salud y sociedad*, 1(3), 222–232.