

La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática¹

The Importance of Job Satisfaction in the Field Professional: A Systematic Review



Tito Orlando Chunga Díaz²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2933-6715>

Universidad Norbert Wiener, Perú

María Elena Escuza Pasco

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4968-3063>

Universidad Norbert Wiener, Perú

Recibido: 02/02/2022

Aceptado: 02/12/2022

Resumen

La satisfacción laboral es la actitud que tiene el individuo hacia su trabajo, lo cual es de vital importancia en el ámbito laboral de los profesionales. El objetivo del presente estudio es revisar y analizar de forma sistemática la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. La metodología empleada fue la revisión sistemática de tipo cualitativa con una descripción de análisis de datos agregativos e interpretativos. La búsqueda de información se realizó en la base de datos Scielo durante el periodo 2017-2021. La muestra fue constituida por 22 artículos. Los resultados muestran un incremento en la producción de estudios relacionados a la temática entre los años 2019-2020, y en la gran mayoría son de tipo cuantitativo transversal. Asimismo, se encontró que los efectos de la insatisfacción laboral se expresan por medio de una percepción de malestar, agotamiento emocional, tensión e inseguridad laboral. El mayor porcentaje de estudios corresponden a los profesionales de docencia universitaria y enfermería. Finalmente, son España y Perú, los países que más han realizado investigaciones sobre esta temática. Se concluye señalando que la satisfacción es considerada un determinante en el comportamiento laboral, por lo tanto, se necesita tener profesionales satisfechos para un mejor desempeño y productividad laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, satisfacción profesional, organización del trabajo, profesionales.

Citar como: Chunga Díaz, T. O., & Escuza Pasco, M. E. (2023). LA IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO PROFESIONAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Diversitas*, 19(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>

² Autor para correspondencia: Tito Orlando Chunga Díaz, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú, Dr. Ph. D. en Psicología, docente universitario, correo electrónico: tito.chunga@uwiener.edu.pe

Abstract

Job satisfaction is the attitude that the individual has towards his work, which is of vital importance in the work environment of professionals. The objective of this study was a systematically review and analyze the importance of job satisfaction in the professional field. Qualitative systematic review methodology with a description of aggregative and interpretive data analysis. The information search was carried out in the Scielo database during the 2017-2021 period. The sample consisted of 22 articles. The results show an increase in the production of studies related to the subject between the years 2019-2020, and in the vast majority they are cross-sectional quantitative. Likewise, it was found that the effects of job dissatisfaction are expressed through a perception of discomfort, emotional exhaustion, tension and job insecurity. The highest percentage of studies correspond to university teaching and nursing professionals. Finally, Spain and Peru are the countries that have carried out the most research on this subject. It concludes by pointing out that satisfaction is considered a determinant in work behavior, therefore, it is necessary to have satisfied professionals for better performance and work productivity.

Keywords: Job satisfaction, professional satisfaction, work organization, professionals.

Introducción

Actualmente los trabajadores son considerados piezas clave dentro de los recursos humanos en una organización, depende de ellos alcanzar los objetivos planteados y lograr el éxito de cualquier organización. Para que esto sea factible o viable, se necesita que los trabajadores estén comprometidos organizacionalmente y cuenten con una buena satisfacción laboral.

A nivel internacional, según el informe Workforce 2020, de SAP y Oxford Economics (2014), en Colombia solo el 24% de los

trabajadores está contento con su empleo, frente al 39% en el resto del mundo; este país aparece como el tercero en el mercado laboral más infeliz entre 27 países en los que se consultó a 5400 empleados y empleadores. El factor más importante para los trabajadores es la remuneración, en la cual Colombia presenta el 79%, mientras que la media global es del 66%; muy de cerca siguen los planes de jubilación (70%), un lugar flexible (65%) y un horario flexible (54%).

En el ámbito peruano, el artículo 6 de la Ley Universitaria n.º 30220 (2014) dispone que las universidades peruanas formen integralmente profesionales de alta calidad. En este contexto, Duche et ál. (2019, p. 16) refieren que la relación entre el capital humano con alta formación y el desarrollo económico de un país ha centrado la mirada en el papel que desempeñan las universidades, siendo este el recinto que asegura la transformación social. No obstante, Vértiz-Osores et ál. (2019, p. 293) afirman que, desde la formación hasta la práctica, el profesional es consciente de la realidad a la que estaría sometido en relación con los salarios, pocas oportunidades de formación y sobrecarga de trabajo, de tal manera busca equilibrar su realidad objetiva a través de la satisfacción laboral. En este sentido, si las organizaciones se preocuparan por la formación profesional, cumplimiento de convenios, salarios y políticas laborales, entonces permitirían aumentar los niveles de satisfacción laboral en sus colaboradores (Vásquez et ál., 2019, p. 329).

El trabajo profesional hoy en día es uno de los ámbitos que más ha tenido que adaptarse a los cambios laborales que se vienen dando por diferentes razones, como es el caso de la pandemia de la covid-19, la cual ha generado que los profesionales en sus diferentes especialidades o áreas tengan que ponerse de acuerdo o negociar su nueva práctica laboral con la empresa o institución a

la que pertenecen, enfrentándose a exigencias por cambios en los salarios, condición, supervisión, participación, ambiente laboral y nuevos aspectos funcionales u organizativos, en general, que afectarían la satisfacción laboral en su experiencia profesional. Al respecto, Vásquez et ál. (2019, p. 329) afirman que la satisfacción laboral depende de la evaluación subjetiva de las condiciones organizacionales actuales percibidas por el individuo, las cuales dan respuesta a sus propias expectativas y aspiraciones.

Tomás y Fernández (2019) y Furtado y Medeiros (2019) abordan el tema de la satisfacción laboral, ambos estudios reconocen la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional docente. Al respecto se afirmó lo siguiente:

En términos de políticas educativas se pueden implementar medidas para elevar la satisfacción laboral de los docentes y, de este modo, propiciar el mejor desarrollo posible de la profesión, que tendrá un efecto directo sobre la calidad educativa en las nuevas generaciones. (Tomás y Fernández, 2019, p.72)

Sin embargo, como afirma Furtado y Medeiros (2019), la satisfacción profesional es una variable importante dentro de la profesión docente, ya que puede influir en el desempeño del docente y, en consecuencia, en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Yslado et ál. (2019) y Párraga et ál. (2018), estudian la satisfacción laboral en profesionales de la salud. En estos casos los investigadores coinciden en asegurar que la satisfacción profesional puede depender de muchos factores como la congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, libertad en el trabajo, entre otros. Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional, más satisfecho se encontrará el empleado. Por otra parte, la mejora de la

satisfacción laboral en los profesionales incide positivamente en los logros organizacionales. No obstante, Arias, Huamani y Ceballos (2019), en su estudio sobre el Burnout, afirman que el estrés laboral es un estado de tensión que trae consigo el agotamiento, fatiga, ansiedad, pérdida de autoestima profesional y afecta la satisfacción laboral en los profesionales.

De acuerdo con las consideraciones teóricas, en el siglo XX es en el que más se han desarrollado las investigaciones relacionadas al concepto de satisfacción laboral, particularmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral.

Al respecto, Happock (1935) realiza el primer estudio formal sobre satisfacción en el trabajo, en el cual considera las diferencias interindividuales y de grupo. Gracias a este estudio, se observaron diferencias significativas en los niveles de satisfacción de acuerdo al grupo profesional y al tipo de actividad desempeñada. Los niveles más altos correspondieron a los grupos de profesionales dirigentes y los niveles bajos pertenecieron a los grupos profesionales no cualificados, dedicados a trabajos manuales.

En este sentido, Herzberg (1968) define la satisfacción laboral describiéndola como una cualidad que los trabajadores adquieren en su desarrollo laboral, cumpliendo sus objetivos y metas que se generan mediante el reconocimiento al éxito, realización, identificación y responsabilidad. Además, propuso la teoría de motivación e higiene que se conoce como "Teoría de los dos factores". Dicha teoría establece que las personas están influenciadas por la satisfacción, que es resultado principal de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Asimismo, la insatisfacción es considerada como el resultado de los factores de higiene. Si estos

factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Por otra parte, Locke (1976) refiere que es un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en este. En esta misma línea, Davis y Newstrom (1999) afirman que la satisfacción es concebida como un concepto multidimensional que incluye un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables del individuo frente a su trabajo y que agrupa diversos factores distinguiendo entre aquellos los que están directamente relacionados con la naturaleza de la tarea desempeñada y aquellos relativos al contexto laboral. Al respecto, Durham y Smith (1996) indican que la satisfacción laboral comprende las actitudes como reacciones afectivas “sentimientos” de los empleados hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral. Por consiguiente, Robbins (2004) la define como una actitud general del individuo hacia su trabajo. Una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquella que se siente insatisfecha alberga actitudes negativas.

A partir de las teorías expuestas, se formula la siguiente interrogante ¿cuál es la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional.

El presente estudio se justifica socialmente, ya que permite a las organizaciones públicas y privadas conocer la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. Esta variable es muy estudiada, pero poco se hace por mejorar el bienestar laboral, al que los profesionales se ven sometidos a múltiples falencias organizativas, inadecuadas remuneraciones laborales y a diversas situaciones estresantes, ocasionándoles insatisfacción, baja calidad de sus servicios y un deterioro de la imagen

institucional. Es así como debemos tener en cuenta que si el profesional está satisfecho con su trabajo, responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecho, no será capaz de realizar su labor con eficiencia, eficacia y actitud positiva. Esta fundamentación social permite a partir de los resultados considerar a la satisfacción laboral como una estrategia fundamental y de calidad dentro de las organizaciones.

La importancia de este estudio radica en la satisfacción laboral, la cual desempeña un papel importante dentro de las organizaciones y sobre todo en el ámbito profesional, ya que un empleado o colaborador que perciba un buen nivel de satisfacción laboral se sentirá satisfecho en su lugar de trabajo, repercutiendo en su productividad, rendimiento, actitudes y favorecerá el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

El objetivo del presente estudio es revisar y analizar de forma sistemática las investigaciones desarrolladas hasta la fecha sobre la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional.

En las organizaciones actuales el estudio de la satisfacción laboral se ha convertido en una necesidad por parte de los investigadores sociales. Se ha observado hoy en día que el éxito de cualquier organización está relacionado con la satisfacción laboral de las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación o condición, a la vez, dependen del conocimiento, habilidades, valores y actitudes de estos profesionales para asegurar el buen funcionamiento de la organización. En este sentido, la satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos, entre ellos, la motivación, el desarrollo profesional y la identificación o pertenencia en la organización; por tal motivo es de vital importancia velar por la satisfacción de

los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos en las organizaciones.

Materiales y métodos

La metodología del presente estudio fue una revisión sistemática de tipo cualitativo, dado que el procedimiento implica la descripción de un análisis de datos agregativos e interpretativos de un conjunto de documentos electrónicos originales sobre el tema de la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. Torres-Fonseca y López-Hernández (2014) definen que una revisión sistemática no es una publicación original, sino que es un documento resultado de una investigación secundaria en la que se intenta contestar la pregunta de investigación mediante un método sistemático para llegar a su respuesta analizando e integrando los resultados y las conclusiones de las investigaciones publicadas.

Muestra del estudio

La metodología del presente estudio fue una revisión sistemática de tipo cualitativo, dado que el procedimiento implica la descripción de un análisis de datos agregativos e interpretativos de un conjunto de documentos electrónicos originales sobre el tema de la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. Torres-Fonseca y López-Hernández (2014) definen que una revisión sistemática no es una publicación original, sino que es un documento resultado de una investigación secundaria en la que se intenta contestar la pregunta de investigación mediante un método sistemático para llegar a su respuesta analizando e integrando los resultados y las conclusiones de las investigaciones publicadas.

Muestra del estudio

La muestra estuvo constituida por 22 artículos originales que representan la unidad de análisis relacionados al tema de estudio. Para la búsqueda y obtención de la información se ha tomado en cuenta la base de datos Scielo y la metodología con base en la estrategia PRISMA, durante el periodo comprendido entre el 2017 al 2021. Asimismo, se consideraron los estudios publicados en español, inglés y portugués, utilizando las palabras clave “satisfacción laboral”, “satisfacción profesional”, “organización del trabajo”, “profesionales”, “job satisfaction”, “professional satisfaction”, “work organization”, “professionals”. Estos descriptores fueron combinados de diversas formas al momento de la búsqueda de la información, con el objetivo de ampliar y recoger todos los estudios potencialmente relevantes para esta revisión.

Procedimiento de la búsqueda

El procedimiento de recolección de información se realizó mediante una primera lectura del título y resumen de los artículos relacionados con el tema de investigación, para luego aplicar una lectura sistemática y completa del estudio. En este sentido, y con el fin de aplicar los criterios conceptuales, metodológicos y estadísticos, se preseleccionaron 110 artículos, de los cuales se depuraron 88 estudios que no eran artículos originales, no hacían alusión a la temática y no contaban con la información completa; quedándonos con una muestra seleccionada de 22 artículos.

Criterios de selección: inclusión y exclusión

Para el presente estudio se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: a) investigaciones de artículos originales que se relacionaban y median la satisfacción laboral en cualquier área del ámbito profesional; b) estudios de profesionales en cualquiera de sus especialidades, incluyendo a un grupo de secretarios clínicos; c) estudios con enfoque y diseño de investigación y programas relacionados al tema de estudio; d) investigaciones que muestren resultados suficientes para poder analizar la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. Asimismo, de los 110 estudios, se excluyeron 50 estudios que no eran originales, 28 estudios que no hacían alusión al tema y 10 estudios que no contaban con información completa (ver figura 1).

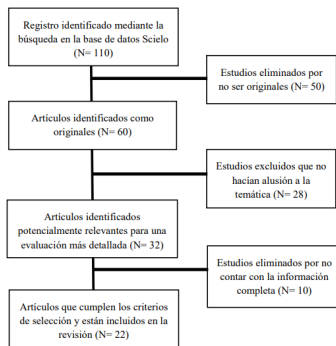


Figura 1. Diagrama esquemático del procedimiento de selección para la base de datos

Fuente: elaboración propia tomado del Modelo PRISMA.

Información extraída

Para la organización documental se creó una base de datos en el programa Excel, en la cual se tomaron en consideración los siguientes elementos: autor y año de publicación, especialidad profesional, enfoque y diseño de la investigación, muestra del

estudio, instrumento de medición, país donde se desarrolló el estudio, dimensiones que estudian la satisfacción laboral en los profesionales, principales hallazgos o prevalencias como resultado de los casos del estudio y referencias bibliográficas de cada artículo seleccionado. Una vez organizada la información se procedió a realizar un análisis sistemático de cada estudio, que se evidenciarían en los resultados del presente estudio.

Resultados

En función al objetivo planteado se encontraron los siguientes resultados, los cuales se han sistematizado y estructurado de acuerdo con los criterios de inclusión, tomando en cuenta que desde el 2017 al 2021 se han publicado en la base de datos Scielo, un total de 110 estudios relacionados a la temática analizada, siendo 22 artículos seleccionados para componer la base de datos, los cuales representan el 24.2% del total de producción científica, según las pautas establecidas en esta investigación.

En la figura 2, se muestra una comparación de la producción de artículos por año y sus respectivas muestras de estudio. Tal como se observa, de los 22 artículos seleccionados en la base de datos, el mayor número de estudios de la producción científica se da en los años 2019 (N = 6) y 2020 (N = 07) de forma ascendente. No obstante, el menor número se observa en el 2018 (N = 3), seguido del 2021 (N = 2), entendiéndose por el corto tiempo de publicaciones en relación con el inicio de año. Por otra parte, la mayor cantidad de muestra seleccionada se identifica en el 2018 (N = 3206), 2019 (N = 1705) y 2020 (N = 763) de manera descendente; mientras que la menor cantidad se observa en el 2017 (N = 418); no obstante, se muestra un ligero incremento en el 2021 (N =1455).

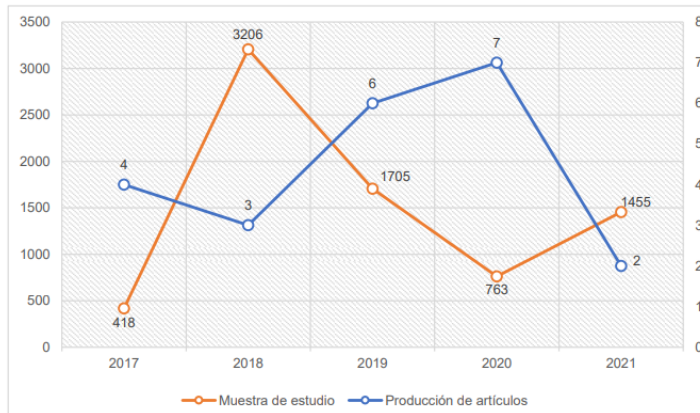


Figura 2. Comparación de producción de artículos por año y muestra de estudio

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 1 se observa, el número de estudios, autores, año de publicación, título del estudio y los principales hallazgos encontrados en los 22 artículos seleccionados, los cuales están relacionados con los siguientes factores: a) insatisfacción por el entorno, el ambiente y las condiciones laborales (estudio: 3, 4, 11, 13, 16, 17, 18, 21), expresados a través del malestar laboral, agotamiento emocional y ansiedad. b) Insatisfacción por los contratos, los salarios,

las recompensas y la promoción (estudio: 1, 5, 6, 7, 12, 20, 22), expresados por medio de la tensión y los sentimientos de inseguridad laboral. c) Insatisfacción por carga horaria o de trabajo (estudio: 8, 10) expresados a través de malestar. d) Finalmente, los artículos centrados en modelos, programas y análisis, mostraron resultados basados en efectos significativos, negativos, directos, mediadores y de mejora (estudio: 2, 9, 14, 15, 19).

Tabla 1. Principales hallazgos de los estudios analizados

n.º de estudio, autores y año	Título del estudio	Principales hallazgos/prevalencia
(1) Limaymanta, y Turpo-Gebera (2021)	Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario.	El estudio reportó que el 42.5 % del profesorado de la universidad pública se encuentra satisfecho, mientras que para los docentes de la universidad privada es menor con 41.4 %, generando una insatisfacción mental por los ingresos percibidos.
(2) Pérez, Gázquez, Molero, Oropesa y Martos (2021)	Violence and Job Satisfaction of Nurses: Importance of a Support Network in Healthcare.	En relación al análisis del estudio, los resultados mostraron que la violencia y acoso por parte de compañeros, usuarios y acompañantes ejercía un efecto directo negativo sobre la satisfacción laboral de las enfermeras.
(3) Trujillo, Ortiz, Carrasco, Herrera y Martínez (2020)	Satisfacción laboral y desempeño académico universitario.	Los resultados expresan una correlación no significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente. Mostrándose en los docentes una insatisfacción por el entorno laboral que se expresaban en malestar, somatización, agotamiento y alienación.
(4) Andrade, Holanda, Leal y Lobato (2020)	Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor.	Los resultados mostraron una asociación moderada entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, y que las condiciones laborales pueden influir en la satisfacción en el trabajo docente. Esta satisfacción moderada se asocia con el inadecuado ambiente de trabajo, edad entre 22 y 33 años, entre otros.
(5) Holguín y Contreras (2020)	Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019.	El estudio reportó que el 48 % tuvo un nivel medio de satisfacción y el 28 % de los profesionales tuvieron nivel alto de S. L., uno de cada cuatro mostró un bajo nivel de satisfacción. La insatisfacción se evidenció en las enfermeras y técnicas relacionado a la tensión al trabajo, salarios y promoción.
(6) Gutiérrez-Coba (2020)	Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos.	El estudio reportó que el 51.3 % de los periodistas tiene una percepción de satisfacción laboral global media, seguido de un 30.3 % que tiene una percepción de satisfacción alta. La insatisfacción de los profesionales se evidenció con las pocas posibilidades de ascenso o promoción que tienen en su trabajo.
(7) Salgado, Cervantes, Domínguez, Flores y Martínez (2020)	Inserción y satisfacción laboral de los egresados de la Licenciatura de Gerontología de la Universidad Autónoma del Estado de México.	Los resultados mostraron que los 17 médicos gerontólogos se encuentran satisfechos con su trabajo, en especial con el ambiente físico y la satisfacción intrínseca. La insatisfacción se reflejó en una percepción extrínseca de un salario insuficiente, en cuanto a su actividad laboral.

Tabla 1 (cont.)

n.º de estudio, autores y año	Título del estudio	Principales hallazgos/prevalencia
(8) Casuriaga, Giachetto, Ramírez, Grunbaum y Martínez (2020)	Diez años de formación de especialistas en Pediatría en Asociación Española: principales logros y satisfacción de los profesionales.	El estudio reportó que más del 70 % de las respuestas en todas las dimensiones exploradas correspondieron a nivel de satisfacción alto. Del análisis individualizado surge que en todas las dimensiones vinculadas al ambiente de trabajo mostraron un nivel de satisfacción elevado. Asimismo, se muestra un grado bajo de insatisfacción de los pediatras en la carga horaria y distribución de rotaciones.
(9) Asgari, Mezginejad y Taherpour (2020)	The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived Organizational Support and Job satisfaction.	El resultado muestra que la satisfacción laboral contribuyó significativamente a las relaciones entre el liderazgo transformacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional en los administradores. Este efecto de mediación fue significativo (0.01). Los hallazgos señalaron que los profesionales con alto nivel de SL tienen una sólida voluntad de comprometerse en comportamientos de ciudadanía.
(10) Furtado y Medeiros (2019)	Satisfação Profissional dos Professores em Pré-Reforma: Professional Satisfaction of Teachers in Pre-Retirement.	Los docentes están moderadamente satisfechos con su trabajo (M = 2.74) y que la SL varía según la edad, de forma proporcional. Es decir, a medida que aumenta la edad, hay mayores niveles de SL. Situaciones de indisciplina, carga de trabajo y burocracia fomentan el malestar entre los docentes y su insatisfacción profesional.
(11) Yslado, Norabuena Loli, Zarzosa, Padilla, Pinto, y Rojas (2019)	Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud.	En el análisis de ecuaciones estructurales se encontró que existe relación significativa (AGFI = 0,948) y negativa (coeficiente estructural = -0,82) entre el burnout y la satisfacción laboral. Enfatizando que el factor predominante de la SL, fueron los beneficios económicos y la insatisfacción se mostró con menor fuerza en las condiciones de trabajo y reconocimiento personal o social.
(12) Cruz y Berni (2019)	Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública.	El estudio reportó que la mayoría de los docentes de ciencias morfológicas con edad muy avanzada y con mucho tiempo de servicio, mostraron un buen nivel de satisfacción (35.1 puntos) cuando se menciona al trabajo en sí, mientras que el aspecto remunerativo presentó una insatisfacción muy marcada (17.8).
(13) Vázquez, Gómez, Martínez y Salgado (2019)	Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud.	Se encontró que existe una correlación negativa y significativa entre satisfacción laboral y burnout. Del total de la muestra, el 52.6 % de los médicos y enfermeras, en especial del servicio de anestesia y pabellón muestran mayor SL, mientras que medicina interna presenta insatisfacción por sus condiciones laborales inadecuadas en saturación, higiene, limpieza y otros, generando un malestar laboral o burnout.
(14) Sureda, Mancho y Sesé (2019)	Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model.	El estudio confirma el efecto potenciador que ejercen los riesgos psicosociales sobre la satisfacción laboral; y cómo el conflicto juega un papel de mediador negativo en la SL. En cuanto a la SL se obtuvo un valor medio (03). El modelo postula que aquellos participantes que no han sufrido las consecuencias de tener conflictos se encuentran más satisfechos, que aquellos que han sufrido ansiedad o irritabilidad.
(15) Tomás, De Los Santos y Fernández (2019)	Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: antecedentes laborales.	De acuerdo al MEE, la capacidad predictiva del burnout, engagement y clima laboral son de un 82.9 % influyentes sobre la satisfacción laboral. El resultado es excelente. La insatisfacción o satisfacción es mediada por experiencias positivas (engagement) o negativas (burnout) y no hay efectos directos de otros factores sobre satisfacción.

Tabla 1 (cont.)

n.º de estudio, autores y año	Título del estudio	Principales hallazgos/prevalencia
(16) Galián, Llor, Ruiz y Jiménez (2018)	Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia.	Las puntuaciones de satisfacción laboral en el personal de enfermería fueron bajas. Uno de los aspectos que podría afectar es la exposición a violencia laboral, por lo que disminuirla podría aumentar la SL. La insatisfacción en los enfermeros se evidenció con una exposición de malestar en los factores de gestión empresarial (28.8 %) y la posibilidad de promoción (22.4 %).
(17) Párraga, González, Méndez, Villarín y León (2018)	Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma.	El estudio reportó que los profesionales con burnout tenían menor satisfacción laboral y mayor estrés percibido. La puntuación media de la SL global fue de 3.14 (DE: 0.27) y el 66.9 % mostró valores de satisfacción global media (3). Se evidenció una disminución de la satisfacción a medida que aumentaba el grado de agotamiento emocional ($p = 0.005$) y despersonalización ($p = 0.044$).
(18) Caravaca, Carrión y Pastor (2018)	Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain.	Los resultados muestran una satisfacción global moderada de 55.3 (DE: 13.8), siendo significativamente mayor en mujeres que en hombres (59.3 vs. 53.3; $p = 0.043$). Los trabajadores sociales mostraron un alto nivel de agotamiento emocional.
(19) Bravo, Díaz, Navarrete, Pérez, Cuevas, Nova y Albormoz (2017)	Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos.	El estudio reportó que el PAD tiene un efecto de mejora en (1) la percepción y satisfacción de los docentes y (2) la percepción y satisfacción percibida por los directivos en los docentes y por los procesos de acompañamiento realizados. Las dimensiones del PAD que obtienen mayores puntuaciones son apoyo (en los docentes) y sistematicidad (en los directivos).
(20) Montoya, Beilo-Escamilla, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017)	Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.	El resultado mostró que un 92.1 % de los funcionarios se encuentran satisfechos, de los cuales el 30.7 % está algo satisfechos, el 50.6 % se encuentra bastante satisfecho y un 10.8 % está muy satisfecho. La insatisfacción se relaciona con los contratos no definitivos, generando sentimientos de inseguridad y menor estabilidad laboral.
(21) Díaz y Barra (2017)	Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machali.	Se encontró una relación positiva significativa entre resiliencia y satisfacción laboral. El nivel de SL (107.3) es menor que el de resiliencia (289.2). Es decir, aquellos profesionales que muestran mayor nivel de resiliencia o que tienen más años de ejercicio docente es más probable que presenten mayor satisfacción laboral.
(22) Pereira, Veloso, Silva, Soares y Costa (2017)	Compromiso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas.	Se encontró una asociación positiva entre el compromiso organizacional y la SL. Los profesionales están moderadamente satisfechos y comprometidos con las unidades de salud y familia, siendo la naturaleza del trabajo, la relación con los compañeros y la comunicación los más satisfactorios y las recompensas las más insatisfactorias.

Fuente: elaboración propia.

De lo analizado en la tabla antes descrita, se desprende que la mayoría de los factores percibidos relacionados con la insatisfacción laboral son: malestar laboral, agotamiento emocional y ansiedad (8 estudios), seguidos de tensión y sentimientos de inseguridad laboral (7 estudios), y malestar laboral (2 estudios). Finalmente, es importante destacar

que, aunque no hay suficiente información sobre los efectos significativos, negativos, directos, mediadores y de mejora (5 estudios), estos estudios ponen en evidencia el impacto de las condiciones laborales en el ámbito profesional.

Con respecto a la metodología utilizada, según Hernández et ál. (2010), en los artículos analizados del presente estudio, se puede apreciar que el enfoque más utilizado con 13 estudios es el cuantitativo (estudio: 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 21, 22) y menos utilizados, con 02 estudios, es el mixto (estudio: 6, 7). Asimismo, la mayoría de los estudios son de diseño transversal, a excepción de 01 cuasiexperimental (estudio: 19) y 01 de análisis (estudio: 8); en lo

que concierne al alcance del estudio, es de tipo descriptivo, correlacional, exploratorio, observacional, entre otros. Por otra parte, los cuestionarios más utilizados son de satisfacción laboral de Warr et ál. (estudio: 2, 15, 16, 18), seguido de Font Roja de Aranaz y Mira (estudio: 3, 14, 17) y el S20/23 de Meliá y Peiró (estudio: 7, 13, 20); finalmente en los otros estudios se utilizaron cuestionarios individuales y con adaptación propia (ver tabla 2).

Tabla 2. Metodología utilizada en de los estudios analizados

n.º de estudio	Enfoque/diseño/alcance	Instrumento
1	Cuantitativo, no experimental, transversal correlacional	Cuestionario de satisfacción laboral-adaptación propia.
2	Cuantitativo, no experimental, transversal correlacional	Satisfacción laboral general - Warr et ál.
3	Cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal y descriptivo observacional	Cuestionario Font Roja - adaptación de Aranaz y Mira (1988).
4	Cuantitativo, exploratorio y descriptivo	The Overall Job Satisfaction Scale (OJS)-Judge et ál. (1998).
5	Cuantitativo, analítico y de corte transversal	Cuestionario de satisfacción laboral-Montoya.
6	Mixto: cuantitativo y cualitativo	Escala de satisfacción laboral - adaptación propia.
7	Mixto: con enfoque fenomenológico	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 - Meliá y Peiró.
8	Análisis descriptivo	Encuesta de satisfacción - adaptación propia.
9	Descriptivo y correlacional	Inventario de Satisfacción del Empleado (ESI)-Koustelios.
10	Cuantitativo, exploratorio y correlacional	Cuestionario de satisfacción profesional para profesores-Pedro y Peixoto.
11	Cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) - Palma (2005).
12	Cuantitativo, descriptivo de corte transversal	Cuestionario del índice descriptivo del trabajo (JDI).
13	Cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, transversal	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 - Meliá y Peiró.
14	Transversal retrospectivo <i>ex post facto</i>	Cuestionario Font Roja - adaptación de Aranaz y Mira (1988).
15	Explicativo, transversal	Escala Overall Job Satisfaction (OJS) - Warr et ál.
16	Cuantitativo, descriptivo transversal	Escala Overall Job Satisfaction (OJS) - Warr et ál.
17	Descriptivo, observacional, transversal	Cuestionario Font Roja-Aranaz y Mira (1988).
18	Descriptivo transversal	Satisfacción laboral general - Warr et ál.
19	Cuasiexperimental	Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) - adaptada de Barraza y Ortega.
20	Cuantitativo, correlacional, transversal	Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 - Meliá y Peiró.
21	Cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal	Escala de satisfacción laboral versión para profesores ESL-VP - Anaya (2005).
22	Cuantitativo, observacional, transversal	Encuesta de satisfacción laboral (JSS) - Spector (1985).

Fuente: elaboración propia.

En relación con el ámbito laboral profesional, se muestra las diversas especialidades que han sido objeto de análisis en el

presente estudio: (docentes inicial, primaria, secundaria y docentes universitarios; médicos, gerontólogos, pediatras, obstetras,

odontólogos, químicos farmacéuticos, psicólogos, enfermeros, tecnólogos médicos, nutricionistas; trabajadores sociales, administradores y periodistas). Asimismo,

el número de estudios por especialidad profesional y su representación en porcentajes. (ver tabla 3).

Tabla 3. Porcentaje de estudios por especialidad profesional

Especialidad profesional	n.º de estudios	porcentaje
Docentes universitarios	N = 3	13.6 %
Docentes de primaria	N = 2	9.1 %
Docentes de primaria y secundaria	N = 1	4.5 %
Docentes de inicial, primaria y secundaria	N = 2	9.1 %
Docentes y administradores	N = 1	4.5 %
Trabajadores sociales	N = 1	4.5 %
Administradores	N = 1	4.5 %
Periodistas	N = 1	4.5 %
Gerontólogos	N = 1	4.5 %
Pediatras	N = 1	4.5 %
Médicos y enfermeras	N = 2	9.1 %
Enfermeras	N = 3	13.6 %
Médicos, enfermeras y administrativos	N = 1	4.5 %
Médicos, enfermeras y secretarios clínicos	N = 1	4.5 %
Médicos, odontólogos, químicos farmacéuticos, psicólogos, enfermeros, obstetras, tecnólogos médicos, nutricionistas y trabajadores sociales	N = 1	4.5 %
Total	22	100 %

Fuente: elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 3, la especialidad profesional con mayor número y porcentaje de investigaciones científicas son los docentes universitarios N = 3 (13.6%) y enfermeras N = 3 (13.6 %), seguido de docentes de primaria N = 2 (9.1%), docentes de inicial, primaria y secundaria N = 2 (9.1%) y médicos y enfermeras N = 2 (9.1%); no obstante, cada una de las demás especialidades analizadas cuentan con N = 1 (4.5%) publicación científica relacionados a la temática.

En la figura 3, se observan los países en los que se han desarrollado los 22 artículos seleccionados que integran la base de datos del presente estudio, siendo España con N = 5 (22.73%) y Perú con N = 5 (22.73%), los países con mayor número y porcentaje de publicaciones realizadas; seguidos de Chile con N = 4 (18.18%) y Portugal con N = 2 (9.09%); no obstante, cada uno de los demás países analizados cuentan con N = 1 (4.55%) publicación científica.

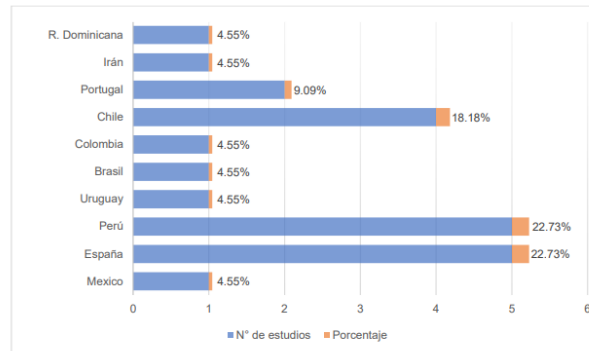


Figura 3. Porcentaje de estudios por país
Fuente: elaboración propia.

Discusión

La revisión sistemática analizada en el presente estudio reveló la importancia de trabajar investigaciones sobre satisfacción laboral en el ámbito profesional, todo esto al margen de las limitaciones que atraviesa la comunidad científica en el mundo, por la pandemia de la covid 19. En relación con la temática se distingue que, durante estos últimos 5 años de estudio, la mayor producción científica es en 2019 y 2020, de modo ascendente. En este sentido, Furtado y Medeiros (2019) afirman que el desarrollo de nuevos estudios se considera de extrema relevancia, ya que analiza las diferentes fases del ciclo de vida profesional y su posible relación con la satisfacción laboral. Asimismo, Holguín y Contreras (2020) refieren que el manejo del recurso humano es importante en las empresas prestadoras de servicios de salud, por lo que dotar de gran satisfacción a los profesionales debe considerarse como una estrategia de primera línea.

En el análisis del presente estudio, los hallazgos muestran que los factores de la satisfacción laboral están relacionados en parte con la insatisfacción por el entorno, ambiente y condiciones laborales. Asimismo,

por contratos, salarios, recompensas y promoción. En efecto todo esto se manifiesta a través de una percepción de malestar, agotamiento emocional, tensión y sentimientos de inseguridad laboral. Los autores, Andrade et ál. (2020), Gutiérrez-Coba (2020) y Caravaca et ál. (2018), coinciden y afirman que las malas condiciones laborales y de relación en el entorno pueden provocar insatisfacción de malestar y falta de motivación en los profesionales, a la vez el agotamiento emocional está asociado tanto al grado de satisfacción laboral global como a factores intrínsecos y extrínsecos. El pertenecer a una empresa bajo un tipo de contrato no definitivo puede generar sentimientos de inseguridad y menor estabilidad laboral (Montoya et ál., 2017).

Por otra parte, Cruz y Bernui (2019) y Pereira et ál. (2017) coinciden con que la insatisfacción relacionada específicamente con las remuneraciones, promociones y beneficios adicionales se manifiesta con efectos de indiferencia. No obstante, los profesionales con altos niveles de satisfacción laboral reportan mejores relaciones con sus compañeros de trabajo y contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales (Asgari et ál., 2020).

En relación con la metodología analizada en el presente estudio, se muestra que el enfoque y diseño más utilizado es el cuantitativo trasversal, lo que evidencia la versatilidad de recoger datos en un momento único, entendiéndose la rapidez y facilidad de adaptarse en este tipo de investigaciones. En su estudio cuantitativo trasversal, Yslado et ál. (2019) demostraron que sus resultados obtenidos en su investigación pueden ser generalizados a otra población de estudio similar, por cuanto que la muestra ha sido representativa y los instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas; por lo tanto, la pertinencia y relevancia son válidos y fiables. No obstante, es necesario abordar la satisfacción laboral desde una mirada cualitativa, obteniendo más información que permita analizar la problemática desde otro enfoque; además, considerar estudios longitudinales que analicen de manera bidireccional la relación causa-efecto (Vásquez et ál., 2019; Sureda et ál., 2019; Párraga et ál., 2018).

En cuanto a los resultados analizados de las diferentes especialidades profesionales en las que se aborda el ámbito laboral, es la docencia universitaria y enfermería las que tienen una mayor importancia en investigaciones científicas. Cruz y Bernui (2019), en su estudio, confirman que los docentes universitarios que tienen más años de servicio tienen un mejor nivel de satisfacción cuando se menciona el trabajo en sí, independientemente de otras variables. Sureda et ál. (2019) y Galián et ál. (2018), en sus estudios sobre satisfacción laboral con enfermeras, coinciden que al disminuir la exposición de la violencia laboral mejoraría la satisfacción de los profesionales de la salud. No obstante, Limaymanta y Turpo-Gebera (2021), en su estudio, refieren que el profesional de derecho de las universidades privadas tiene mayor satisfacción por las condiciones de trabajo que ofrece su centro

de labor en comparación con un grupo de docentes de la universidad pública.

Por otra parte, en esta revisión sistemática se consideran a España y Perú, los países que más han realizado investigaciones sobre la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. En este sentido, Pérez-Fuentes et ál. (2021), en un estudio español, afirman que el apoyo social percibido por los trabajadores de salud en su ámbito profesional tiene un efecto mediador directo sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, Trujillo et ál. (2020), en un estudio peruano, confirman que los estudios referidos a la satisfacción laboral en los profesionales docentes exigen tomar en cuenta todas las dimensiones inherentes al desempeño docente y sus aspectos psicológicos.

Conclusiones

La base de datos de esta revisión sistemática puso en evidencia que en estos últimos años se ha generado un incremento de producción científica relacionada con la satisfacción laboral en los profesionales. En cuanto a los hallazgos encontrados se muestra que los efectos de la insatisfacción se expresan a través de una percepción de malestar, agotamiento emocional, tensión y sentimientos de inseguridad laboral. Asimismo, la metodología más utilizada es el enfoque cuantitativo y diseño trasversal, por su versatilidad en su aplicación.

En relación con las especialidades profesionales con mayor número de investigaciones, son la docencia universitaria y enfermería las que muestran más importancia a la temática. Finalmente, son España y Perú los países que más investigaciones han realizado acerca de la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional.

De esta manera, el estudio responde al objetivo planteado, permitiendo revisar y analizar de forma sistemática la importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional. En este sentido, podemos entender que la actitud es considerada como un determinante en el comportamiento laboral, por lo tanto, se necesita tener un profesional satisfecho para un mejor desempeño y productividad laboral.

Cabe destacar que, dentro de las limitaciones, se encontró que solo se ha trabajado un periodo corto de estos últimos cinco años, lo que podría considerarse trabajar una mayor ampliación para conocer mejor su evolución del tema abordado. Asimismo, se ha encontrado que la gran mayoría de estudios son de tipo cuantitativo transversal, lo que dificulta en realizar un análisis global; por lo tanto, se hace necesario trabajar diferentes tipos de investigación. En consecuencia, se recomienda realizar programas encaminados a generar estrategias actitudinales, afectivas y sociales que promuevan un buen clima organizacional con el fin asegurar una adecuada satisfacción laboral en los profesionales; además de seguir fomentado futuras investigaciones para el desarrollo educativo.

Referencias

- Andrade, E., Holanda, M., Leal, E. y Lobato, A. (2020). Autoeficácia, satisfação no trabalho, aspectos sociodemográficos e condições de trabalho de docentes-alunos do Parfor. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 101(258), 337-358. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rberp.101i258.4263>
- Arias, W., Huamani, J. y Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Asgari, A., Mezginejad, S. y Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Bravo, I., Díaz, A., Navarrete, C., Pérez, M., Cuevas, C., Nova, C. y 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), 63-72. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.vipa>
- Caravaca, F., Carrión, J. y Pastor, E. (2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 20(2), 40-46. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202018000200040&lng=es&tlng=en
- Casuriaga, A., Giachetto, G., Ramírez, Y., Grunbaum, S. y Martínez, J. (2020). Diez años de formación de especialistas en Pediatría en Asociación Española: principales logros y satisfacción de los profesionales. *Archivos de Pediatría del Uruguay*, 91(5), 277-286. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12492020000500277&lng=es&nrm=iso
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>

- Davis, J. W. y Newstrom, Y. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. 10.^a edición. McGraw-Hill.
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Durham, H. y Smith, M. (1996). *El gerente eficaz*. Ed. Sudamericana.
- Furtado, S. y Medeiros, T. (2019). Satisfação Profissional dos Professores em Pré-Reforma: Professional Satisfaction of Teachers in Pre-Retirement. *Revista Portuguesa De Educação*, 32(2), 24-39. <https://doi.org/10.21814/rpe.14153>
- Galián, I., Llor, P., Ruiz, J. y Jiménez, J. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(2), 181-189. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11376627201800000181&lng=es&nrm=iso
- Gutiérrez-Coba, L. (2020). Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos. *Comunicación y Sociedad*, 17, e7556. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7556>
- Happock, R. (1935). *Satisfacción laboral*. Harper & Row.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5.^a ed. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? España, *Harvard Business Review*, 81(1), 13-22.
- 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*, 20(2), e1238. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Ley n.º 30220, Ley Universitaria. (2014, 9 de julio). <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>
- Limaymanta, C. y Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/42494>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette (ed.), *Manual de psicología industrial y organizacional* (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Montoya, P., Beio-Escamilila, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Oxford Economics. (2014). El 76 por ciento de los trabajadores no está satisfecho con su empleo. *El Tiempo*, <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14674698>
- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A. y León, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci>

- _arttext&pid=S1699-695X2018000200051
&lng=es&tlng=es
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, Soares, I. y Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(4), e00153914. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00153914>
- Pérez-Fuentes, M., Gázquez, J., Molero, M., Oropesa, N. y Martos, Á. (2020). Violence and Job Satisfaction of Nurses: Importance of a Support Network in Healthcare. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 13(1), 21-28. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2021a3>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. 10.a ed. *Pearson Educación*.
- Salgado, J., Cervantes, M., Domínguez, K., Flores, A. y Martínez, M. (2020). Inserción y satisfacción laboral de los egresados de la Licenciatura de Gerontología de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(spe5), 00009. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2484>
- Sureda, E., Mancho, J. y Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106-115. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Tomás, J., De los Santos, S. y Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Torres-Fonseca, A. y López-Hernández, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(3), 393-399. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=47332498021>
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco M., Herrera, G. y Martínez, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 66-78. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-012620200002000066&lng=es&nrm=iso
- Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J. y Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 1-10. <https://www.siicsalud.com/dato/experto.php/158957>
- Vértiz-Osores, J., Vílchez, G., Vértiz-Osores, R., Damián-Núñez, E., Chico, H. y Rodríguez-Fuentes, A. (2019). Teacher discomfort: Reflections on the low academic performance of university students. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 273-299. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.387>
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I. y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Notas

- 1 Artículo de investigación.