

Año 28 No. 101, 2023
enero-marzo



Año 28
No. 101, 2023

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Como citar: Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. 101, 2023, 158-170
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Satisfacción laboral: algunas consideraciones

Díaz Dumont, Jorge Rafael*
Ledesma Cuadros, Mildred Jénica**
Tito Cárdenas, Julia Victoria***
Carranza Haro, Luis Ronar****

Resumen

Actualmente, toma interés el abordaje de la satisfacción laboral como un aspecto clave en el desarrollo y rendimiento de todo tipo de organizaciones. Una empresa que posee altos niveles de satisfacción entre sus empleados posee mejores niveles de rendimiento. En el caso del sector textil de Arequipa, Perú, la aplicación de estrategias para la satisfacción laboral es un área que se encuentra en construcción. El objetivo de este trabajo es describir la satisfacción laboral de trabajadores de empresas de fabricación textil de Arequipa, Perú. La investigación es cuantitativa, de tipo no experimental y de corte descriptivo, se aplicó un cuestionario a trabajadores de algunas empresas del sector. Los resultados indican que los trabajadores de estas organizaciones se encuentran medianamente satisfechos en sus puestos de trabajo, evidenciando así un déficit en el máximo rendimiento posible por parte de estas empresas. Los directores y gerentes de estas empresas deben generar políticas encaminadas a mejorar los niveles de satisfacción laboral, permitiendo de este modo incrementar la productividad y eficacia de sus organizaciones.

Palabras clave: satisfacción laboral; empresas textiles; fabricación textil; niveles de satisfacción.

Recibido: 26.07.22

Aceptado: 10.10.22

* Doctor en Educación, Ingeniero Industrial. Perú. Filiación: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo. Email: jorge.diazdu@ciplima.org.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0921-338X> Scopus Author ID: 57204945793

** Doctora en Administración de la Educación, Licenciada en Educación Primaria. Perú. Filiación: Universidad César Vallejo. Email: mildred.ledesma@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6366-8778> Scopus Author ID: 57216543202

*** Doctora en Educación, Licenciada en Educación. Perú. Filiación: Ministerio de Educación. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5344-2345> Email: juliatito77@gmail.com Scopus Author ID: 57217098931

**** Doctor y Maestro en Administración, Contador Público. Filiación: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Email: lcarranza7@yahoo.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1811-4607>

Job satisfaction: some considerations

Abstract

Currently, the approach to job satisfaction is taking interest as a key aspect in the development and performance of all types of organizations. A company that has high levels of satisfaction among its employees has better levels of performance. In the case of the textile sector of Arequipa, Peru, the application of strategies for job satisfaction is an area that is under construction. The objective of this work is to describe the job satisfaction of workers in textile manufacturing companies in Arequipa, Peru. The research is quantitative, non-experimental and descriptive, a questionnaire was applied to workers of some companies in the sector. The results indicate that the workers of these organizations are moderately satisfied in their jobs, thus evidencing a deficit in the maximum possible performance by these companies. The directors and managers of these companies must generate policies aimed at improving the levels of job satisfaction, thus allowing to increase the productivity and efficiency of their organizations.

Keywords: job satisfaction; textile companies; textile manufacturing; satisfaction levels.

1. Introducción

Desde hace décadas, las organizaciones han comenzado a mirar al interior de las mismas, comprendiendo que su principal activo es el talento humano y este es factor clave para el éxito, el crecimiento y la sostenibilidad de las mismas (Silvestre, 2013; Jaquinet, 2016; González, 2018; Bernal y Flores, 2020; Dávila et al, 2021). De este modo, el interés por la satisfacción laboral ha ido en incremento, con el propósito de conocer sobre el desarrollo del rendimiento, la adaptabilidad del personal a su trabajo, con la intención de mejorar la vida laboral.

La satisfacción laboral es un tema que toma cada vez más valor en las

organizaciones, se define como la actitud que asume un colaborador frente a su propio trabajo, la cual está marcada por sus creencias y valores, permitiendo el desarrollo de sus acciones y actividades vinculadas a sus procesos laborales (Onifade et al, 2009; Salanova y Llorens, 2011; Oramas, 2013; Bravo et al, 2020; García et al, 2020; Avendaño et al, 2021; Durán et al, 2021).

En la sociedad contemporánea, de características cambiantes y dinámicas, las organizaciones se enfrentan a múltiples desafíos, razón que invita a las empresas a redimensionar sus estructuras y procesos, en la búsqueda de nuevas acciones que faciliten el cambio económico, político, entre otros, orientando sus estrategias con el fin de

generar mayor competitividad en medio de entornos cada vez más exigentes (Durán et al, 2021).

El abordaje de la satisfacción laboral resulta de sumo interés para las organizaciones de distintas áreas, dado que esta es un aspecto que genera altos niveles de compromiso, permanencia y productividad en los trabajadores (Clary y Snyder, 1999). Licandro et al, (2022) sostienen que un alto nivel de satisfacción laboral repercute positivamente en los resultados de las empresas.

Zurita et al, (2015) señala que las organizaciones con empleados más satisfechos suelen ser más eficaces, orientan su trabajo al alcance de metas trazadas, mostrando una actitud positiva hacia su entorno, integrándose saludablemente a la sociedad. En sentido contrario, cuando un trabajador se encuentra insatisfecho en la organización, muestra una actitud negativa, manifestando rechazo hacia las actividades y responsabilidades en general.

La ejecución eficiente de las actividades laborales pasa por la comprensión de los factores interrelacionados entre el hombre y el trabajo, siendo esta la principal necesidad de estudio de la satisfacción laboral (Zayas et al, 2015). Por tanto, para el conveniente desarrollo eficiente de las actividades laborales concernientes a las empresas de todo tipo resulta fundamental contar con un personal altamente satisfecho, situación que solo es posible con una adecuada comprensión de la realidad de los colaboradores y los factores que inciden en su actitud hacia el trabajo.

De este modo, el objetivo de la presente investigación es describir la satisfacción laboral de trabajadores de empresas de fabricación textil de

Arequipa, Perú. Se conoce que el 30% de las pymes de Arequipa se dedican a la fabricación de prendas de vestir, representando el sector productivo más importante de la región (Béjar, 2020). Resulta de suma importancia para estas empresas conocer el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores, de este modo, pueden preparar estrategias para conseguir los resultados deseados y necesarios para sostener la competitividad del mercado.

El estudio es de corte cuantitativo, cuya herramienta de recogida de datos es la encuesta a partir de la aplicación de un cuestionario respondido por 176 trabajadores de 15 pymes textiles de Arequipa, Perú.

La información que arroja el estudio de componentes vinculados a la satisfacción laboral permiten explicar aspectos como la productividad, ausentismo, rotación, entre otros elementos (Mantilla y Lamenda, 1999). El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores puede convertirse en apalancador o reductor para el logro de las metas de la empresa (González, 2018).

2. Satisfacción laboral: algunas consideraciones

La satisfacción laboral es definida como un sentimiento de relativo placer o dolor que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones de comportamiento, la cual permite a los directores y gerentes de empresas entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el compromiso futuro, refiriéndose a las actitudes del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en creencias

y valores que este desarrolla de su propio trabajo (Csikszentmihalyi, 2013; Arias y Arias, 2014; Duran et al, 2021). Se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, basada en sus creencias y valores (Pizarro et al, 2019). La satisfacción laboral de un empleado, al sentirse apto, cómodo y útil en su empleo, conduce a la permanencia en el mismo y a la productividad laboral (Mañas et al, 2007).

La satisfacción laboral puede definirse como un estado emocional favorable, que resulta de una valoración favorable que un trabajador hace de sus experiencias laborales (Locke, 1976). Involucra actitudes concebidas en aspectos internos y externos del individuo, las cuales están asociadas a su lugar dentro de las organizaciones, así como, el entorno en general que estimula o no la satisfacción laboral (Sánchez et al, 2014; Parra et al, 2019).

Cuando las conductas de los empleados son negativas, se originan dificultades en la organización, por tanto, resulta importante para las organizaciones conocer y comprender la satisfacción laboral de sus colaboradores, dado que permite la toma de decisiones acertadas de cara a la previsión y solución de los problemas de los empleados (Prieto et al, 2015; García et al, 2017).

Los directivos deben facilitar espacios y estrategias para que los trabajadores se sientan motivados y satisfechos, contribuyendo de esta manera a un incremento de la eficiencia y productividad organizacional (Ismail, Karkoulian y Kertechian, 2019). El nivel adecuado de satisfacción laboral entre los trabajadores permite observar comportamientos favorables hacia el trabajo desempeñado, evidenciados en una buena atención hacia los clientes

y usuarios, alcanzando experiencias gratificantes en el personal (Bernal y Flores, 2020; Porra et al, 2021; Cardoza et al, 2019).

Los elementos satisfactorios en el trabajo son distintos para cada individuo, dado que varían según las percepciones personales. Diversas investigaciones arrojan que cada persona aprecia de manera distinta el trabajo realizado, según sus expectativas, estilo de vida, necesidades, creencias, valores y características (Moreno et al, 2018; Vermeir et al, 2018; Pizarro et al, 2019; Durán et al, 2021).

La satisfacción laboral puede medirse de acuerdo al grado en el que una actividad le facilita al trabajador satisfacer sus deseos y expectativas, vinculando sus intereses con los de la organización al momento de cumplir las responsabilidades. Lo anterior permite vislumbrar la importancia de factores de orden individual, vinculados específicamente a las expectativas, pensamientos y sentimientos de las personas en lo que se refiere a su trabajo (Herzberg, 1977).

Bernal y Flores (2020) sugieren un conjunto de elementos indispensables para el logro de la satisfacción laboral, por ejemplo, un ambiente laboral favorable, apoyo entre compañeros de trabajo, relaciones interpersonales positivas, reconocimiento personal, oportunidades de superación personal, entre otros.

Autores como Dessler y Valera (2011), hacen hincapié en factores de tipo organizacional, vinculados a sus políticas organizacionales, la función de la administración, supervisión y condiciones laborales (factores higiénicos); y, por otro lado, factores vinculados a la realización del trabajo, reconocimiento y promoción (factores

motivadores). En su ausencia, los factores higiénicos son aquellos que impactan el ambiente de trabajo, y hacen que un trabajador se sienta insatisfecho, más no aportan satisfacción positiva; mientras que los factores motivadores son los que impulsan el cumplimiento

de las metas. Para la comprensión ampliada de los factores generadores de satisfacción en el trabajo, se comparte a continuación cuadro 1 elaborado por Durán et al, (2021):

Cuadro 1
Factores de la satisfacción en el trabajo

Factores motivacionales	Reconocimiento	Se refiere a las acciones que ejecuta el supervisor para elogiar, corregir o reprender a un trabajador. Esto indica que se incluye tanto los refuerzos de los aspectos positivos como los negativos en el empleado y sus efectos sobre el mismo.
	Logros	Es un factor satisfactorio, debido a que es el impulso que poseen algunas personas de perseguir y alcanzar metas.
	Promoción	Es el rango social de una persona. Es una señal del grado de reconocimientos, respeto y aceptación concedido a un individuo.
	Trabajo en sí mismo	El trabajo en sí mismo, es definido como la motivación que mantiene no solo vivos, sino en constante crecimiento, desarrollo y actualización las potencialidades del trabajador.
Factores higiénicos	Políticas y normas	Se refieren a las conductas intencionales, diseñadas para incrementar o proteger la influencia e intereses personales de los individuos de la organización.
	Condiciones de trabajo	Se refiere a la favorabilidad o desfavorabilidad para los individuos de un entorno de trabajo en su totalidad.
	Salario	Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades, acordes con sus expectativas.
	Capacidad directa	Tiene que ver con las habilidades individuales que ésta posea, y usarlas de manera adecuada.

Fuente: Durán et al, (2021).

Como puede evidenciarse, existen condiciones laborales en las cuales los factores de satisfacción laboral actúan de cara a fortalecer la actitud de los colaboradores. Los factores vinculados con emociones positivas en el trabajo se denominan factores de motivación, mientras que las vinculadas con emociones negativas o de insatisfacción se les denomina factores de higiene. Estos factores hablan de las personas, permitiendo conocer a través de ellos lo que siente el trabajador, lo que opina

sobre su actividad laboral, la percepción de la organización, sus relaciones interpersonales, su desempeño, sus actividades asignadas, el grado de responsabilidad adquirida, entre otros (Sánchez, 2021).

Otros factores que, según Bernal y Flores (2020) derivan en la satisfacción laboral son la identidad organizacional, autonomía, flexibilidad, el trabajo en equipo, las relaciones entre colegas y las relaciones con los directivos, la seguridad laboral, la comunicación,

los procedimientos operativos, el ambiente laboral, el empoderamiento del trabajador, las políticas corporativas, entre otros, son aspectos que se deben gestionar propiciamente para favorecer la productividad de los empleados y los resultados de la organización.

La satisfacción laboral es resultado de las condiciones o características del trabajo, como respuestas a estímulos específicos, representando un estado emocional positivo reflejado en respuestas positivas ante situaciones de trabajo. Robbins (1994) lo señalaba como la orientación de un empleado hacia su organización en términos de lealtad e involucramiento con la misma.

De este modo, la satisfacción laboral es un concepto que sintetiza las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo, siendo un estado emocional placentero originado por la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976; Daft, 1999; Robbins y Judge, 2013; Moreno-Freites et al, 2018; Salazar, Martín y Muñoz, 2018).

Por su parte, Warr, Cook y Wall (1979) y Avendaño et al, (2021) consideran dos tipos de factores de la satisfacción laboral. En primer lugar, los extrínsecos, los cuales se refieren a: tipo de gestión, remuneraciones, comunicación, jornada laboral, riesgos del trabajo, posibilidades de ascenso y desarrollo profesional, y condiciones

físico-ambientales. Por otro lado, los factores intrínsecos, los cuales son las posibilidades de logro personal, el reconocimiento, la responsabilidad, la motivación, libertad de decisión, utilización de habilidades personales y formulación de objetivos y evaluación.

En este sentido, a partir de la revisión y aportes teóricos de los distintos autores se aborda el estudio de la satisfacción laboral, la cual deriva en el nivel de compromiso que se refleja en las actividades laborales, en los distintos niveles de la organización y en la sociedad en general, impactando las posibilidades del ambiente laboral y un óptimo desempeño empresarial.

3. Precisiones metodológicas

A fin de responder al objetivo de la presente investigación, se desarrolló un estudio de corte cuantitativo, aplicando un cuestionario de satisfacción laboral a 176 trabajadores de 15 pymes textiles de Arequipa, Perú. La muestra fue no probabilística y a conveniencia. El cuestionario está compuesto por 26 ítems que perfilan la medición de la satisfacción con respecto a la evaluación de 4 factores higiénicos y 4 factores motivacionales. Las opciones de respuesta están enmarcadas en una escala tipo Likert de cinco puntos, el 1 representa la respuesta de muy insatisfecho y 5 muy satisfecho (Tabla 1).

Tabla 1
Opciones de respuesta

Opciones de respuesta				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia (2022).

El tipo de investigación es no experimental dado que los investigadores no intervienen en los factores que motivan en la respuesta de los encuestados. De igual modo, es de corte descriptivo dado que se busca conocer la percepción de los trabajadores sobre su satisfacción laboral. La aplicación del cuestionario fue de manera presencial, con autorización de los directivos de las empresas. El análisis de los datos recolectados se realizó a través del software estadístico SPSS versión 20, evaluando el grado de satisfacción laboral de los encuestados respecto a la organización donde trabajan, de manera

global como de forma separada.

4. Descripción de la satisfacción laboral de trabajadores de empresas de fabricación textil de Arequipa, Perú

A partir del instrumento aplicado en las empresas de fabricación textil y del posterior análisis de datos, se encontró información valiosa sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de estas organizaciones que se presenta sistematiza en la tabla 2.

Tabla 2
Resultados de encuesta

Dimensiones	Opciones con mayor % de respuesta				
	1	2	3	4	5
Factores motivacionales	Reconocimiento		35,2%	21,5%	
	Logros		41,6%	12,6%	
	Promoción	32,3%	28,4%		
	Trabajo en sí mismo		15,9%	38,1%	
Factores higiénicos	Políticas y normas		10,2%	41,7%	
	Condiciones de trabajo			40,9%	13,6%
	Salario	39,8%	17,8%		
	Capacidad directa		11,7%	47,5%	

Fuente: elaboración propia (2022).

En primer lugar, se puede evidenciar que no existe una clara tendencia hacia una respuesta en particular, con lo cual se puede confirmar que las organizaciones como tal poseen diversos mecanismos de organización y manejo de su personal, sin poder generalizar sus mecanismos y procedimientos, ni mucho menos,

homogenizar sus prácticas en una sola categoría, por el contrario, los datos dan cuenta de diversidad de formas y prácticas que ubican a las empresas en distintas posiciones entre sí en torno a la satisfacción laboral.

Una vez revisados los resultados correspondientes a los factores motivacionales, los cuales, como se

ha dicho, son aquellos que inciden directamente en el comportamiento de los colaboradores, se puede señalar que los números indican una tendencia hacia la insatisfacción y la mediana satisfacción.

Revisando individualmente cada factor, se puede observar como con respecto al reconocimiento, el resultado con mayor respuesta fue medianamente satisfecho (35,2%) lo cual refleja que no todas las organizaciones valoran la necesidad de reconocer el buen trabajo hecho por parte de sus colaboradores, lo cual representa un gran factor de motivación y placer en el mundo laboral. Las organizaciones deben dirigir esfuerzos de cara a potenciar mecanismos de gratificación, reconocimiento y premio al desempeño realizado por sus trabajadores.

Con respecto al factor logros, los datos arrojan una mayor tendencia hacia la opción medianamente satisfechas (41,6%). Los trabajadores necesitan sentirse motivados a alcanzar metas y cumplir objetivos, esa identificación y compromiso con los objetivos organizacionales genera un mayor esfuerzo y, por tanto, mayores niveles de eficiencia organizacional. Las empresas deben implementar herramientas y mecanismos para canalizar ese deseo en sus colaboradores, incrementando el nivel de logro a lo interno de su organización.

Con respecto a la promoción, este resulta ser el factor con menor nivel de satisfacción, presentando una tendencia hacia la insatisfacción (32,3%). Es de esperar que, si dentro de una organización no existen muchos mecanismos para fomentar el logro y el reconocimiento de su personal, es de esperar que la promoción sea un factor de bajos niveles debido a que

está directamente relacionado con los dos anteriores. Los trabajadores deben sentir de sus organizaciones agrado, aceptación, respeto y rango dentro de su lugar de trabajo, si, por el contrario, sienten que su trabajo no es considerado valioso, tenderán a sentir insatisfacción hacia el mismo.

La última dimensión de los factores motivacionales es el trabajo en sí mismo, sobre la cual los datos apuntan a una posición de satisfacción (38,1%). Siguiendo la tendencia anterior, los datos reflejan heterogeneidad entre las distintas empresas consultadas, sin embargo, permiten comprender un fenómeno que posibilita a los trabajadores sentir la motivación de cara al crecimiento, desarrollo y actualización de sus potencialidades.

Esta tendencia muestra una característica de la sociedad contemporánea enrumbada hacia el empoderamiento laboral, de modo que, no implica en la mayoría de los casos el uso de herramientas por parte de la gerencia para generar esta satisfacción en los empleados.

Por parte de los factores higiénicos, se refleja una marcada tendencia hacia el nivel de satisfacción en todos sus indicadores. Sobre las políticas y normas de las empresas, el 41,7% de los encuestados manifestaron sentirse satisfechos con su organización, evidenciando una tendencia empresarial hacia la generación de estrategias diseñadas a cuidar la influencia e intereses personales de sus colaboradores dentro de la organización.

En lo referido a las condiciones de trabajo, el 40,9% de los trabajadores consideran sentirse satisfechos con las mismas. De este modo, una gran parte de los trabajadores consultados consideran su entorno de actividades favorable para

su desempeño y el desarrollo de sus labores. Esta dimensión abarca aspectos como la comunicación, relación con compañeros de trabajo, contacto con superiores, lugar de trabajo, entre otros.

Por otra parte, el 39,8% de los trabajadores manifestaron insatisfacción en el ámbito salarial. Los empleados de toda organización esperan contar con sistemas de salarios y políticas de ascensos acordes a sus expectativas, lo cual no se presente con mucha ventaja en las empresas textiles de Arequipa. Si los colaboradores sienten que sus posibilidades de crecimiento son escasas y, además, su trabajo no está siendo recompensando adecuadamente, difícilmente dedicaran el esfuerzo necesario en sus tareas laborales para alcanzar el máximo rendimiento.

Por último, el factor de capacidad directa obtuvo un 47,5% de satisfacción, con lo cual, los trabajadores evidencian sentirse a gusto con el uso adecuado de sus habilidades y destrezas en su lugar de trabajo. Este es un factor que potencia favorablemente el desempeño de los colaboradores de cara al rendimiento dentro de su organización.

En términos generales, los trabajadores de las empresas textiles de Arequipa poseen un nivel medianamente satisfecho con respecto a su organización laboral. Si bien los factores higiénicos presentaron una tendencia general un poco más satisfactoria, estos elementos no generan mayor impacto en el rendimiento de los colaboradores, mientras que los factores motivacionales, poderosos de cara a potenciar las tareas laborales, mostraron los mayores niveles de insatisfacción.

Esta realidad implica la necesidad de revisar las estrategias de cara a la satisfacción laboral, de cara a mejorar estos niveles para generar así un

mejor rendimiento organizacional y la obtención de mejores resultados.

5. Conclusiones

Resulta fundamental impulsar cambios a nivel empresarial de cara a potenciar el capital humano de las organizaciones, centrando la satisfacción laboral como el principal eslabón del cambio organizacional. La satisfacción laboral constituye un factor fundamental que permite conocer la actitud, disposición e interés de parte de los trabajadores, con el cual participan y se integran al éxito y los objetivos de la organización, lo cual favorece la previsión y la atención de los problemas que se presenten.

Las políticas de las empresas de cara a la satisfacción laboral representan un rol clave en la toma de decisiones, facilitando el alcance de los objetivos trazados, dado que se entiende que un empleado satisfecho alcanzará mejores niveles de productividad, al tiempo que, su personalidad, compromiso y motivación, facilitará la construcción de una buena imagen ante los clientes y los potenciales clientes, permitiendo un incremento en el volumen de ventas, la calidad de los productos elaborados, minimizar los recursos utilizados, mayor número de clientes atendidos, entre otros.

Representa un gran desafío empresarial la implementación de prácticas de gestión del talento humano que favorezcan permanentemente la satisfacción laboral de sus colaboradores, optimizando los diversos factores que influyen en la misma. Esto representa un área de interés y de oportunidad para los directores y gerentes de las organizaciones, de cara al fortalecimiento de los recursos

humanos disponibles y la oportuna gestión de los mismos, facilitando una mejor actitud y comportamiento de los trabajadores, alcanzando un elevado nivel del desempeño dentro de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Bernal González, I., & Flores Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. Recuperado a partir de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Arias, W., y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Revista Ciencia & Trabajo*, 16(51), <https://url2.ci/AkTlp>
- 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(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Béjar, E. (2020). *Análisis de la Competitividad Productiva de las Micro y Pequeñas Industrias de la Región Arequipa*. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Bernal, I., & Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Bravo, C., Hernández, A., Negrín, E., y Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(91), 900-919.
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L., y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Clary, E., y Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156–159. <https://doi.org/10.1111%2F1467-8721.00037>
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Fluir (Flow): Una Psicología de la Felicidad*. KAIROS.
- Daft, L. (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Limusa.
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de Recursos humanos. Un enfoque Latinoamericano*. Editorial Pearson.
- Durán, S. E., García Guilliany, J., Paz Marciano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- García, L., Fulquez, S., y Vázquez,

- J. (2020) Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(Número especial 4), 235-246.
- García, M., Hernández, T., González, E. y Polo, S. (2017). Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en Empresas de Servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1) 37-48. <https://ssrn.com/abstract=2916923>
- González, S. (2018). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos. *Opción*, 34(Especial No.18), 797-826.
- Herzberg, F. (1977). One more time. How do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 1968 (Traduce, española, Harvard Deusto, 1977).
- Ismail, H., Karkoulian, S., y Kertechian, S. (2019). Which personal values matter most? Job performance and job satisfaction across job categories. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 109-124. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-11-2017-1275/full/html>
- Jaquinet, R. (2016). *Contribución al Control de Gestión en las instituciones de Educación Superior a través de la comunicación organizacional*. [Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Universidad de Matanzas Sede "Camilo Cienfuegos", Matanzas, Cuba].
- Licandro, O. D., do Paço, A., Yapor, S., y Correa, P. (2022). Relación entre motivación y satisfacción en voluntarios corporativos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 88-106. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.7>
- Locke, A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand Mc Vally college Ed.
- Mantilla, M., y Lameda, A. (1999) Compromiso organizacional, estrés laboral, disposición al cambio y satisfacción con el trabajo. *TELOS*, 1(1).
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., y Agulló, E. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400.
- Moreno, A., Chang, E., y Romero, J. (2018). Satisfacción laboral en las Pyme colombianas del sector textilconfección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 392-406. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v23i82.23755>
- Moreno-Freites, Z., Castellano, M., Trejo, G., y Silva, H. (2018) Felicidad laboral y PyMES: Miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción*, 34(Especial 18), 1037-1068.
- Onifade, I., Keinde, E., y Kehinde, E. (2009). *Levels of Job Satisfaction and Performance of Sports Officers in Lagos State Secondary Schools*. Research in Health Physics Educ Recreat Sport Dance (Spr / Summ) 70-73.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de educación primaria. [tesis de grado. Universidad de la Habana, Cuba]. http://tesis.reposld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Parra, M, Visbal, O., Durán, S., & Badde, G. (2019) Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional.

- Interdisciplinaria*, Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, 36(1), 155-170. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Porras Caverro, M., Cabrejos Ramos, J., Vargas Quispe, G., & Berrocal Villegas, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2626>
- Prieto, R., Burgos, C., García, J., & Rincón, Y. (2016). Mercadeo interno para optimizar la calidad de servicio en la banca universal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(73). <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/21059>
- Robbins, S. (1994) *Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Editorial Prentice Hall Inc.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 ed.). Pearson.
- Salanova, M., y Llorens, S. (2011). Hacia una perspectiva psicosocial del burnout. Cuando el trabajo “nos quema”. E agulló Tomás. Nuevas formas de organización en el trabajo y la empleabilidad. Universidad de Oviedo. España.
- Salazar, C., Martín, M., y Muñoz, Y. (2018) Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. *Opción*, 34(87), 183-212.
- Sánchez, C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Revista Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5lZrZDH/>
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE - Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006>
- Silvestre, E. (2013). Construcción y validación de la escala de Clima Organizacional Universitario. *Revista Ciencia y Sociedad*, 38(4), 719-741. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87029731005>
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive & Critical Care Nursing*, 48, 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.07.001>
- Warr, P. J., Cook, J. and Wall, T. (1979) Positive organizational behavior: an idea who seetime has truly come. *Journal of Organizational*, 24, 437-442.
- Zayas, P., Baez, R., Zayas, J., y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIII(2), 35-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90943601004>

Satisfacción laboral: algunas consideraciones

Díaz Dumont, Jorge Rafael; Ledesma Cuadros, Mildred Jénica; Tito Cárdenas, Julia Victoria y Carranza Haro, Luis Ronar

Zurita, F., Rojas, M., Linares, D., López, C., Martínez, A., y Castro, M. (2015). Satisfacción laboral en el profesor de educación física de

Cienfuegos (Cuba). *Revista De Ciencias Sociales*, 21(2). <https://doi.org/10.31876/rsc.v21i2.25721>