



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

**La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en
atención domiciliaria:
Una revisión sistemática de la literatura**

**The perception of job satisfaction of nursing staff in home care:
A systematic review of the literature**

Maricela Zuleta Gallo

**Universidad de Antioquia
Facultad Nacional de Salud Pública
Medellín, Colombia
2019**

**La percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria:
Una revisión sistemática de la literatura**

**The perception of job satisfaction of nursing staff in home care:
A systematic review of the literature**

Maricela Zuleta Gallo

**Trabajo de Grado para optar al título de: Especialista en Administración en
Servicios de Salud**

Asesor

**Guido Manuel Hernández Paternina
Profesor FNSP Universidad de Antioquia**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD NACIONAL DE SALUD PÚBLICA
“Héctor Abad Gómez”
Medellín, Colombia
2019**

Agradecimientos

A la Universidad por la oportunidad de seguirnos formando.

A mi asesor y a la directora del posgrado por la paciencia y por hacer posible esta publicación.

A mis compañeros de la especialización por compartir los esfuerzos para este gran logro.

Tabla de contenido

1. Introducción	10
2. Planteamiento del problema	13
3. Objetivo.....	18
4. Marcos	19
4.1. Marco Legal	19
4.2. Marco psicosocial	21
5. Metodología	23
6. Resultados.....	25
6.1 Impacto de la satisfacción laboral	25
6.2 Factores que indican en la satisfacción laboral	26
6.3 Resultados de diversos estudios	29
7. Discusión	34
8. Conclusiones	36
9. Referencias.....	38

Lista de tablas

Tabla 1 Criterios de inclusión / exclusión	23
Tabla 2. Factores de la satisfacción laboral (1976)	27

Glosario

Bienestar laboral: Estado o situación de felicidad en el trabajo. Se trata de un concepto subjetivo, que puede tener representaciones muy diferentes en la mente de cada individuo, dado que el bienestar está íntimamente relacionado con las necesidades y los gustos de las personas.

Clima organizacional: Conjunto de características del medio ambiente del trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y tienen repercusiones en su comportamiento laboral. Se entiende como un constructo complejo, multidimensional, relacionado con la cultura de un modo poco claro, que puede estudiarse como causa, como efecto o como condición intermediaria y que siempre se refiere a la representación cognitiva que las personas construyen a partir de las realidades colectivas en las que viven.

Condiciones de trabajo: Conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando, e influyen en la salud del trabajador, en función de tres dimensiones: física, psicológica y social.

Trabajador: Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Motivación: Es el grado en el cual los empleados muestran preocupación por la calidad del trabajo, intentan seguir adelante y se involucran en su trabajo. También se le asocia con el nivel de responsabilidad y compromiso con el trabajo en función de las expectativas alcanzadas y la probabilidad de que sean exitosas a partir de esfuerzos propios recompensados (Littlewood, 2008) .

Obligaciones: Asegurar contra riesgos del trabajo. Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas. Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada. El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a: Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación. Prótesis y aparatos médicos. Reeducación laboral Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

Percepción: Es un mecanismo individual que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva.

Satisfacción: Hace referencia a "confianza, tranquilidad de ánimo"; "cumplimiento de un deseo o gusto"; "reparación de un daño"; "respuesta a algo", entre otras. También se asocia con la evaluación del reconocimiento, logro de metas y

resultados que se derivan del trabajo e interacción con compañeros de trabajo (Littlewood, 2008). Desde una perspectiva laboral es el estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el factor emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

Seguridad laboral: Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Trabajo decente: Es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Atención domiciliaria: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es aquella modalidad de asistencia programada que lleva al domicilio del paciente, los cuidados y atenciones biopsicosociales y espirituales.

Resumen

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual, resultado de una valoración afectiva de las personas dentro de una empresa frente a su puesto de trabajo, y a las consecuencias que se derivan de éste. Desde hace varias décadas, la satisfacción en el trabajo ha sido estudiada y discutida en diferentes áreas del conocimiento, como la psicología, la sociología, la administración y la enfermería, en la que la satisfacción laboral ha sido identificada como un indicador clave del desempeño, ahorrador de costos y de calidad del cuidado del paciente. Este trabajo quiso identificar, mediante revisión sistemática de literatura de todo el mundo, la percepción de satisfacción laboral y los aspectos que inciden en ella en el personal de enfermería en la atención domiciliaria. Aunque en la presente revisión se encontraron algunas variables que determinan la satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria, la heterogeneidad de los artículos seleccionados para el análisis, no permitió identificar cuál es el grado, nivel o percepción de satisfacción laboral de dichos empleados en el ámbito de la salud.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, atención domiciliaria, personal de enfermería, cuidados de enfermería en el hogar, asistentes de enfermería.

Abstract

Job satisfaction is a subjective and individual perception, the result of an affective assessment of people within a company against their job, and the consequences that result from it. For several decades, job satisfaction has been studied and discussed in different areas of knowledge, such as psychology, sociology, administration and nursing, in which job satisfaction has been identified as a key performance indicator, cost saving and quality of patient care. This work wanted to identify, through systematic review of literature from around the world, the perception of job satisfaction and the aspects that affect it in nursing staff in home care. Although in the present review some variables were found that determine the job satisfaction of nursing staff in home care, the heterogeneity of the articles selected for the analysis, did not allow identifying the degree, level or perception of job satisfaction of said employees in The field of health.

Keywords: Job satisfaction, home care, nursing staff, home nursing care, nursing assistants.

1. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada después de la primera guerra mundial con la premisa de que una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores (1). El trabajo es la forma de ingreso y sustento de las familias, una forma de mantener la paz y las sociedades. La tranquilidad económica da seguridad, estabilidad y ayuda a conseguir satisfacción en gran parte de los aspectos de la vida (2).

La OIT define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (2).

La propuesta de hacer esta revisión, nace de las condiciones propias en las que se prestan los servicios domiciliarios. Se decide hacer con el personal de enfermería que es el personal asistencial más numeroso en el área de la salud y el de mayor contacto con los pacientes y se elige la atención domiciliaria por ser un entorno que representa gran variedad en la labor, gracias a la cantidad de factores no controlables, es un medio impredecible de acción y que expone a los colaboradores a situaciones diferentes a las tradicionales en lo referente a la atención en salud (3).

Factores estresantes en la calle como la movilidad y la exposición a los peligros de la ciudad, no contar con espacios propios para las necesidades fisiológicas ni con un sitio de reposo o descanso en medio de la jornada, no tener un lugar específico en el cual ingerir los alimentos, entre otros. Por lo tanto, se considera que puede generarse, en este personal, mayor percepción de insatisfacción laboral (3).

La satisfacción laboral es un tema de gran interés en la investigación del comportamiento organizacional, y de igual forma una variable central en el estudio de los fenómenos que ocurren dentro de las empresas que van desde el diseño del trabajo hasta la supervisión (4). El análisis de la satisfacción en el trabajo se centra en todas las emociones que el empleado tiene sobre su trabajo. Aunque lo que hace que un trabajo sea satisfactorio o insatisfactorio no depende sólo de la naturaleza del trabajo o su entorno actual, sino también de las expectativas que estos tienen de lo que ellos consideran que el trabajo debería proporcionar.

Sin embargo, se argumenta que, a pesar del considerable interés en el estudio de la satisfacción e insatisfacción laboral, nuestra comprensión de estos fenómenos no ha avanzado a un ritmo acorde con los esfuerzos de investigación (5). Es por esto que se sostiene que la satisfacción en el trabajo representa una de las áreas más complejas a las que se enfrentan los directivos cuando se trata de gestionar a

sus empleados, y aunque muchos estudios han demostrado un impacto inusualmente grande en la satisfacción en el trabajo sobre la motivación de los trabajadores, se sabe que el nivel de motivación tiene un impacto en la productividad y, por lo tanto, también en el éxito de las empresas (6).

En 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y carecieron de margen suficiente de desarrollo humano. Estar en el empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes. Muchos trabajadores se ven en la situación de tener que aceptar puestos de trabajo carentes de atractivo, en general informales y mal remunerados, y tienen escaso o nulo acceso a la protección social y a los derechos laborales (1).

Si bien es importante tener un empleo, más allá de esto están las condiciones de este y cómo los empleadores unen esfuerzos para garantizar condiciones favorables a los colaboradores.

En un país con un índice de desempleo de 12,8% para el mes de enero de 2019, es fácil pensar que la satisfacción laboral es alta por el sólo hecho de sentirse afortunado con tener empleo. Este trabajo pretende más allá de la calidad en el trabajo y condicionales laborales que cumplan con la norma, identificar los aspectos que para los colaboradores generan satisfacción o insatisfacción laboral, entendiendo que este concepto es subjetivo y depende de las emociones y sentimientos de cada persona, de sus expectativas frente al trabajo que desempeña.

La satisfacción y el clima laboral están estrechamente relacionados y permiten mejor desempeño, mayor eficiencia en los procesos y mejor y más rápida adaptación del personal nuevo quien encuentra no sólo un ambiente agradable, sino unas condiciones favorables en su equipo de trabajo y empleador (7). Se concibe la satisfacción como el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. La satisfacción laboral refleja entonces sentimientos, comportamientos y en general, el estado de ánimo frente a la condición laboral; tiene que ver con el balance entre el esfuerzo que se realiza en el desempeño de una labor y lo que espera recibir por él (8).

En el quehacer de la enfermería existe una amplia cantidad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la duración de las jornadas laborales, la supervisión laboral, los compañeros de trabajo, entre otros. Por ello, para su revisión y análisis deben contemplarse las definiciones multidimensionales, ya que específicamente en esta área la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, ausentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y síndrome de burnout (8).

Según esto, la satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente como un desafío crítico para las organizaciones especializadas en salud, pues los costos laborales son altos y la calidad en la atención médica se correlaciona con el bienestar del profesional. La literatura sugiere que las enfermeras más satisfechas están más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan (9).

Con respecto a todo lo mencionado no se conoce si esto cabalmente sucede en todas las latitudes que el personal de enfermería que labora en el domicilio presente una adecuada satisfacción laboral, razón por la cual se desarrolló el presente estudio.

2. Planteamiento del problema

En 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y carecieron de margen suficiente de desarrollo humano. Estar en el empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes. Muchos trabajadores se ven en la situación de tener que aceptar puestos de trabajo carentes de atractivo, en general informales y mal remunerados, y tienen escaso o nulo acceso a la protección social y a los derechos laborales (1).

Si bien es importante tener un empleo, más allá de esto están las condiciones de este y cómo los empleadores unen esfuerzos para garantizar condiciones favorables a los colaboradores.

En un país con un índice de desempleo de 12,8% para el mes de enero de 2019, es fácil pensar que la satisfacción laboral es alta por el sólo hecho de sentirse afortunado con tener empleo. Este trabajo pretende más allá de la calidad en el trabajo y condicionales laborales que cumplan con la norma, identificar los aspectos que para los colaboradores generan satisfacción o insatisfacción laboral, entendiendo que este concepto es subjetivo y depende de las emociones y sentimientos de cada persona, de sus expectativas frente al trabajo que desempeña.

El personal de enfermería es el más numeroso en el área de la salud, y de mayor contacto con los pacientes. La atención domiciliaria es un entorno que representa gran variedad en la labor gracias a la cantidad de factores no controlables, es un medio impredecible de acción y que expone a los colaboradores a situaciones diferentes a las tradicionales en lo referente a la atención en salud; factores estresantes en la calle como la movilidad y la exposición a los peligros de la ciudad, no contar con espacios propios para las necesidades fisiológicas ni con un sitio de reposo o descanso en medio de la jornada, no tener un lugar específico en el cual ingerir los alimentos, entre otros. Por lo tanto, se considera que puede generarse, en este personal, mayor percepción de insatisfacción laboral.

La satisfacción y el clima laborales están estrechamente relacionados y permiten mejor desempeño, mayor eficiencia en los procesos y mejor y más rápida adaptación del personal nuevo quien encuentra no sólo un ambiente agradable, sino unas condiciones favorables en su equipo de trabajo y empleador. Se concibe la satisfacción como el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. La satisfacción laboral refleja entonces sentimientos, comportamientos y en general, el estado de ánimo frente a la condición laboral; tiene que ver con el balance entre el esfuerzo que se realiza en el desempeño de una labor y lo que espera recibir por él.

En el quehacer de la enfermería existe una amplia cantidad de factores que intervienen en la satisfacción laboral, tales como el entorno físico de trabajo, la duración de las jornadas laborales, la supervisión laboral, los compañeros de trabajo, entre otros. Por ello, para su revisión y análisis deben contemplarse las definiciones multidimensionales, ya que específicamente en esta área la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y síndrome de burnout.

Según esto, la satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente como un desafío crítico para las organizaciones especializadas en salud, pues los costos laborales son altos y la calidad en la atención médica se correlaciona con el bienestar del profesional. La literatura sugiere que las enfermeras más satisfechas están más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan (9).

Asociaciones de enfermería informan de un deterioro de la calidad de vida laboral de los especialistas en enfermería. En general, se considera que la calidad de la vida laboral es uno de los factores más importantes en la contratación y la retención, lo que repercute en la oferta actual y futura de enfermeros. Además, los auxiliares que no están satisfechos en el trabajo se distancian de sus pacientes y de sus tareas de enfermería, lo que da como resultado una calidad de atención subóptima.

Aunque el desarrollo de las técnicas diagnósticas y de tratamiento ha favorecido que las clínicas se conviertan en el centro de atención de los problemas de salud, dejando atrás la atención en domicilio, en los últimos años se ha despertado nuevamente el interés por la atención en domicilio, forzados por motivos económicos, y por el aumento de las enfermedades crónicas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la atención domiciliaria es aquella modalidad de asistencia programada que lleva al domicilio del paciente, los cuidados y atenciones biopsicosociales y espirituales.

Si bien la atención domiciliaria se constituye en una opción por parte del usuario dependiente de recibir atención continuada, integral y multidisciplinaria, también se convierte en un nuevo entorno para el área de enfermería puesto que varían factores tales como el reconocimiento, la remuneración, la seguridad en el empleo y la responsabilidad. Por tal motivo, concierne identificar la percepción en la satisfacción del personal auxiliar de enfermería en la atención domiciliaria.

La satisfacción laboral de los colaboradores es crucial en la imagen de las compañías y en la satisfacción de los usuarios que usan los servicios, es por esto, que cada vez más, se convierte en foco de muchos negocios. La satisfacción laboral se refleja en el desempeño, oportunidad y calidad en la atención, por lo tanto el hecho de tener colaboradores satisfechos contribuye a disminuir los

índices de incapacidades y enfermedades laborales, también la presencia de eventos adversos al suscitar personal más comprometido, adherente a los procesos y fidelizado con la compañía. Además, genera confianza entre el empleador y los colaboradores.

La satisfacción laboral se determina mediante una comparación de las expectativas anteriores sobre el trabajo y la experiencia real del mismo. Al establecer el nivel de satisfacción laboral, el análisis debe centrarse en cómo se sienten los empleados acerca de sus relaciones laborales y personales en el lugar de trabajo, pues el objetivo de cada empleado es encontrar el tipo de trabajo que coincida con sus habilidades e intereses lo más cerca posible, y que les permita el éxito y les brinde oportunidades de promoción.

Si bien los niveles de satisfacción laboral varían, surgen varios factores comunes en los estudios, en los que se incluyen las condiciones de trabajo y el entorno organizacional, niveles de estrés, conflicto de roles y ambigüedad, percepciones y contenido de roles y compromiso organizacional y profesional. Teniendo en cuenta estos factores, queda claro que la investigación sobre la satisfacción laboral no puede llevarse a cabo en toda la profesión de enfermería en su conjunto, sino que debe considerar diversos entornos y entornos organizacionales para comprender los problemas que enfrentan los diferentes grupos de enfermería (10,11).

Otras investigaciones han mostrado distintos niveles de satisfacción laboral para los especialistas en el área de la enfermería, los indicadores de satisfacción tienden a ser observados en los centros de atención médica e incluyen condiciones de trabajo, relaciones con compañeros de trabajo y líderes, salarios, ascensos, seguridad de empleo, responsabilidad y horas de trabajo, mas no en el servicio domiciliario que corresponde a un conjunto de actividades que tienen como finalidad ofrecer atención de salud dentro de un marco de plena corresponsabilidad del usuario y/o familia con los profesionales de la salud, en el domicilio de aquellas personas, que debido a sus estado de salud o a otros criterios no son atendidos en una institución hospitalaria (12,13,14).

Tal y como muestra la literatura, los empleados satisfechos tienden a ser más productivos y comprometidos con sus empleadores, y se ha demostrado una correlación directa entre la satisfacción del personal y la satisfacción del paciente en las organizaciones de atención médica (15).

La literatura, revela que no hay hechos ni datos lo suficientemente claros sobre la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería de atención domiciliaria, en gran parte porque hay muchas modalidades en la forma de prestar este servicio; no hay estudios en Colombia que mencionen claramente qué pasa con las condiciones de la calle en los prestadores de estos servicios, la mayoría de estudios se centra en las condiciones de contratación, pago y relacionamiento.

Los pocos estudios con datos claros hacen referencia a aspectos que son equiparables en atención domiciliaria y hospitalaria.

La satisfacción laboral de los colaboradores es crucial en la imagen de las compañías y en la satisfacción de los usuarios que usan los servicios, es por esto, que cada vez más, se convierte en foco de muchos negocios. La satisfacción laboral se refleja en el desempeño, oportunidad y calidad en la atención, por lo tanto el hecho de tener colaboradores satisfechos contribuye a disminuir los índices de incapacidades y enfermedades laborales, también la presencia de eventos adversos al suscitar personal más comprometido, adherente a los procesos y fidelizado con la compañía. Además, genera confianza entre el empleador y los colaboradores.

La satisfacción laboral se determina mediante una comparación de las expectativas anteriores sobre el trabajo y la experiencia real del mismo. Al establecer el nivel de satisfacción laboral, el análisis debe centrarse en cómo se sienten los empleados acerca de sus relaciones laborales y personales en el lugar de trabajo, pues el objetivo de cada empleado es encontrar el tipo de trabajo que coincida con sus habilidades e intereses lo más cerca posible, y que les permita el éxito y les brinde oportunidades de promoción.

Asociaciones de enfermería informan de un deterioro de la calidad de vida laboral de los especialistas en enfermería. En general, se considera que la calidad de la vida laboral es uno de los factores más importantes en la contratación y la retención, lo que repercute en la oferta actual y futura de enfermeros. Además, los auxiliares que no están satisfechos en el trabajo se distancian de sus pacientes y de sus tareas de enfermería, lo que da como resultado una calidad de atención subóptima.

Aunque el desarrollo de las técnicas diagnósticas y de tratamiento ha favorecido que las clínicas se conviertan en el centro de atención de los problemas de salud, dejando atrás la atención en domicilio, en los últimos años se ha despertado nuevamente el interés por la atención en domicilio, forzados por motivos económicos, y por el aumento de las enfermedades crónicas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la atención domiciliaria es aquella modalidad de asistencia programada que lleva al domicilio del paciente, los cuidados y atenciones biopsicosociales y espirituales.

Si bien la atención domiciliaria se constituye en una opción por parte del usuario dependiente de recibir atención continuada, integral y multidisciplinaria, también se convierte en un nuevo entorno para el área de enfermería puesto que varían factores tales como el reconocimiento, la remuneración, la seguridad en el empleo y la responsabilidad. Por tal motivo, concierne identificar la percepción en la satisfacción del personal auxiliar de enfermería en la atención domiciliaria.

La literatura, revela que no hay hechos ni datos lo suficientemente claros sobre la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería de atención domiciliaria, en gran parte porque hay muchas modalidades en la forma de prestar este servicio; no hay estudios en Colombia que mencionen claramente qué pasa con las condiciones de la calle en los prestadores de estos servicios, la mayoría de estudios se centra en las condiciones de contratación, pago y relacionamiento. Los pocos estudios con datos claros hacen referencia a aspectos que son equiparables en atención domiciliaria y hospitalaria.

Atendiendo a todo lo anterior se ha planteado la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción de satisfacción del personal de enfermería en la atención domiciliaria a nivel mundial?

3. Objetivo

Identificar mediante una Revisión Sistemática de la Literatura (RSL), la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería en la atención domiciliar a nivel mundial.

4. Marcos

4.1. Marco Legal

La OIT creada en 1919 tras el fin de la primera guerra mundial y que se ha mantenido, es una organización parte de la ONU que se ocupa de temas laborales, sus objetivos son: promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, fortalecer la protección social y reforzar el diálogo sobre asuntos de la esfera laboral. Realizan convenios internacionales y recomendaciones sobre las condiciones de trabajo (1).

Colombia se ha sumado a la estrategia adoptando y aprobando Leyes de convenios fundamentales. Con respecto a esto, la constitución política proclama en el Capítulo 2, Artículo 53: “Principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (16).

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En cabeza del presidente se genera el Decreto Reglamentario Único Sectorial y en su Libro 1, título 1. Cabeza del sector reza: “El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales” (17).

De la misma forma el Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones (17)

Existen desde la constitución varias formas que garantizan condiciones laborales decentes como Fondo de Riesgos laborales y Administradora Colombiana de Pensiones vinculados ambos al ministerio del trabajo.

Además, se cuenta en el Título 4: riesgos laborales Capítulo 1 las Disposiciones generales en riesgos laborales y en capítulo 6 el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 2.2.4.6.3. “La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (18).

En Colombia, con la promulgación de la Ley 100 de 1993, se crea el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) de donde surge el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) que cambió el modelo de salud y de una forma indirecta las condiciones laborales del personal del sector, pero cabe aclarar que fue con la Ley 50 de 1990 que se dieron los principales cambios en la parte laboral (19).

El código sustantivo del trabajo que enmarca la normatividad vigente frente a las condiciones laborales, cuya finalidad es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

El artículo 9°. reza: “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones” (20).

Las condiciones de trabajo mínimas quedan expuestas en la ley y en manos de las compañías está el ir más allá con el clima laboral y la satisfacción de los empleados garantizando bienestar y salud física y psicológica. Con el fin de estimular el interés y así obtener mejores rendimientos, mayor productividad y eficiencia. Además, disminuir índices de enfermedades laborales y por lo tanto de ausentismos, siendo responsabilidad del empleador (20).

Todo en la norma habla de calidad, bienestar o condiciones laborales adecuadas. Todos ellos temas objetivos y medibles desde el cumplimiento con estándares y normas, pero, el tema que nos ocupa es la satisfacción laboral, es un tema subjetivo y que tiene que ver con cómo cada persona percibe los aspectos que lo rodean en su sitio de trabajo (20).

4.2. Marco psicosocial

En el marco de la psicología, la "satisfacción laboral" (SL) se ha definido de muchas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.

Maslow (21) como exponente del modelo tradicional de satisfacción laboral se centra en las percepciones que una persona tiene frente a su trabajo. Sin embargo, lo que produce satisfacción o insatisfacción laboral no depende de la naturaleza del trabajo, pero sí de las expectativas que se cree que el trabajo puede proporcionar.

Herzberg y Mausner (22) definen la satisfacción en el trabajo como una orientación afectiva que un empleado tiene hacia su trabajo. El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos") (22).

De las teorías que refieren la SL como un estado emocional o afectivo, la más conocida es la de Locke (5) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Otras que se refieren a SL como una actitud. Peiró (23), por ejemplo, define la SL como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Es importante destacar que los factores psicosociales fueron definidos por la OIT en como "las interacciones entre el entorno de trabajo, el contenido del puesto de trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura y consideraciones personales extra-laborales de los trabajadores que pueden, a través de las percepciones y la experiencia, influir en la salud, el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo" (24).

Para vincular los factores psicosociales con la satisfacción laboral, hay que destacar que los riesgos psicológicos se refieren a la interacción de los aspectos organizacionales, tales como las obligaciones laborales, la gestión de la organización y las condiciones ambientales con las necesidades de los empleados, que afectan la salud física y psicológica de los empleados.

Según Cox (25), el estrés relacionado con el trabajo es un problema que se ha vinculado con riesgos psicológicos en el lugar de trabajo, ya que la reducción del estrés en el lugar de trabajo se ha asociado con mejores resultados de salud personal, tanto a niveles de comportamiento como en términos emocionales

Por ello es clave el concepto de la salud mental, el cual incluye el bienestar emocional, psicológico y social, afectando la forma en que las personas piensan, sienten y actúan. Lo anterior se sustenta en investigaciones previas realizadas por Nadinloyi et al. (26), las cuales muestran que la satisfacción laboral está relacionada con la salud mental, la depresión y la acción social. Además, Lee et al. (27) revelaron que la satisfacción laboral fue menor entre los empleados con angustia psicológica severa.

Los resultados del estudio de Piko (28), mostraron que la satisfacción laboral está significativamente relacionada con los problemas psicosomáticos. Un estudio de metanálisis realizado por Faragher et al. (29) revelaron que la satisfacción laboral está correlacionada con problemas de salud mental y/o psicológica. Además, hubo una correlación moderadamente significativa entre la satisfacción laboral y los síntomas de salud física.

Como conclusión, la satisfacción en el trabajo es afectado por múltiples factores, y es entendido por muchas dimensiones. A primera vista, la satisfacción en el trabajo se entiende como un concepto abstracto, sin embargo, lo es en realidad en todos los aspectos de la vida laboral pues determina la coordinación de los trabajadores en la organización.

La satisfacción en el trabajo no puede separarse de la vida del trabajo en sí porque está relacionada con las condiciones humanas y, como se mencionó anteriormente, refleja todos los juicios considerables que son; lo que el individuo quiere, y la importancia de lo que se quiere, y lo que él o ella percibe de su entorno.

5. Metodología

El presente trabajo se trata de una revisión de literatura científica sobre la percepción del personal de enfermería de atención domiciliaria. La metodología se centró en tomar literatura que cumpliera con criterios de inclusión establecidos.

Se realizó una revisión sistemática de la literatura siguiendo las indicaciones del manual Cochrane y las recomendaciones del informe Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA), estableciendo los siguientes criterios de inclusión: 1) artículos científicos originales y revisiones; 2) delimitación del idioma (castellano, inglés, portugués); 3) límite de tiempo a 15 años y 4) relacionados con el tema de revisión: satisfacción laboral en personal de enfermería de atención domiciliaria.

Tabla 1 Criterios de inclusión / exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none">▪ Artículos científicos originales y revisiones sistemáticas de la literatura (RSL).▪ Escrito en idioma inglés, castellano y portugués.▪ Límite de tiempo a 15 años.▪ Explora cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral del personal de enfermería de atención domiciliaria.	<ul style="list-style-type: none">▪ Memorias, editoriales, opinión de expertos, informes de congresos.▪ Artículos centrados en enfermeras que laboran en centros hospitalarios.▪ Muestras de auxiliares de enfermería que laboran en centros geriátricos.

Los descriptores utilizados de los Descriptores de las Ciencias de la Salud (DeCS) y del Medical Subject Headings (MeSH) fueron: “Job Satisfaction” y su sinónimo en español (Satisfacción en el Trabajo); “Nurse” y su sinónimo en español (Enfermera/o), “Nursing” y su sinónimo en español (Enfermería); “Home Care Services” y su sinónimo en español (Servicios de Atención de Salud a Domicilio).

Los operadores booleanos utilizados fueron de intersección (AND) para establecer las operaciones lógicas entre los conceptos y (OR) para recuperar documentos donde aparezca uno, otro o al menos uno de los argumentos indicados en el caso de Nursing or Nurse.

Se realizaron búsquedas en la literatura científica publicadas a nivel nacional e internacional, a través de las siguientes bases de datos: Web of Science, Pubmed, SCOPUS, MEDLINE, SciELO y The Cochrane Library Plus. Posteriormente, en la primera fase se dio lectura de todos los títulos y resúmenes de los artículos encontrados, con lo cual se eliminaron los que no cumplían los criterios de inclusión y duplicados. En la segunda fase se llevó a cabo la lectura completa de los artículos seleccionados con anterioridad.

La pregunta PICOT se planteó de la siguiente forma: P Personal de Enfermería, I Atención domiciliaria, C No se utilizó comparador, O Satisfacción, T No se utilizó este criterio.

6. Resultados

6.1 Impacto de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema de gran interés en la investigación del comportamiento organizacional, y de igual forma una variable central en el estudio de los fenómenos que ocurren dentro de las empresas que van desde el diseño del trabajo hasta la supervisión (4). El análisis de la satisfacción en el trabajo se centra en todas las emociones que el empleado tiene sobre su trabajo. Aunque lo que hace que un trabajo sea satisfactorio o insatisfactorio no depende sólo de la naturaleza del trabajo o su entorno actual, sino también de las expectativas que estos tienen de lo que ellos consideran que el trabajo debería proporcionar.

Sin embargo, Locke (5) argumenta que, a pesar del considerable interés en el estudio de la satisfacción e insatisfacción laboral, nuestra comprensión de estos fenómenos no ha avanzado a un ritmo acorde con los esfuerzos de investigación. Es por esto que Brikend (6) sostiene que la satisfacción en el trabajo representa una de las áreas más complejas a las que se enfrentan los directivos cuando se trata de gestionar a sus empleados, y aunque muchos estudios han demostrado un impacto inusualmente grande en la satisfacción en el trabajo sobre la motivación de los trabajadores, se sabe que el nivel de motivación tiene un impacto en la productividad y, por lo tanto, también en el éxito de las empresas

La satisfacción laboral en enfermería es considerada actualmente como un desafío crítico para las organizaciones especializadas en salud, pues los costos laborales son altos y la calidad en la atención médica se correlaciona con el bienestar del profesional. La literatura sugiere que las enfermeras más satisfechas están más comprometidas con las organizaciones en donde se desempeñan (9).

La importancia de la satisfacción en el trabajo emerge especialmente si se tienen en cuenta las numerosas consecuencias negativas de la insatisfacción en el trabajo, como la falta de lealtad, el aumento del abstencionismo, el aumento del número de accidentes, etc. Spector (4) enumera tres características importantes de la satisfacción en el trabajo.

En primer lugar, las organizaciones deben guiarse por los valores humanos, pues los altos niveles de satisfacción en el trabajo pueden ser signo de un buen estado emocional y mental de los empleados. Las organizaciones que procuran por el bienestar de sus empleados, suelen tener procesos empresariales más conscientes y enfrentados a la realidad.

En segundo lugar, el comportamiento de los trabajadores en función de su nivel de satisfacción en el trabajo afectará al funcionamiento y a las actividades de la empresa, con lo cual se puede concluir que la satisfacción en el trabajo se

traducirá en un comportamiento positivo, y de igual manera la insatisfacción con el trabajo se traducirá en un comportamiento negativo de los empleados.

Por último, la satisfacción laboral puede servir como indicador de las actividades de la organización. A través de la evaluación de la satisfacción en el trabajo diferentes se pueden definir los niveles de satisfacción en las diferentes unidades organizativas, pero a su vez pueden servir como una buena indicación con respecto a qué unidades organizativas se deben realizar cambios que impulsen el rendimiento laboral.

Incluso, la satisfacción en el trabajo ha sido percibida como el principal factor que está estrechamente ligado a la productividad de la organización. La Satisfacción Laboral es el grado en el que se miden aquellos empleados que se parecen a su trabajo y los que no lo son.

Judge et al (30) sugiere que cuando el empleado está satisfecho con su trabajo, crea una presión encantadora dentro de la organización, motiva al empleado a trabajar bien y la organización puede obtener excelentes logros de ellos. Por otro lado, el empleado insatisfecho trata de escapar voluntariamente del trabajo, de un alto nivel de ausencias, cuando incluso ellos están en el trabajo, pero tratan de esconderse del trabajo y no se preocupan por los problemas de la organización que afectan negativamente la productividad de la organización. Por lo tanto, la mayoría de la organización trata de entender los sentimientos y opiniones de los empleados sobre su trabajo.

Investigaciones han demostrado que, a través del fortalecimiento de la motivación en el trabajo, se genera el enriquecimiento de tareas, también llamado enriquecimiento de cargos, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tarea más compleja, que ofrezcan condiciones de desafío, de retos y de satisfacción personal.

6.2 Factores que indican en la satisfacción laboral

Si bien los niveles de satisfacción laboral varían, surgen varios factores comunes en los estudios. Según Hayes, Bonner y Pryor (10) y Atefi et al (11), estos incluyen las condiciones de trabajo y el entorno organizacional, niveles de estrés, conflicto de roles y ambigüedad, percepciones y contenido de roles y compromiso organizacional y profesional. Teniendo en cuenta estos factores, queda claro que la investigación sobre la satisfacción laboral no puede llevarse a cabo en toda la profesión de enfermería en su conjunto, sino que debe considerar diversos entornos y entornos organizacionales para comprender los problemas que enfrentan los diferentes grupos de enfermería.

Aunque las investigaciones de Lerner et al (12), Brady (13) y Kalisch y Lee (14) han mostrado distintos niveles de satisfacción laboral para los especialistas en el área de la enfermería, los indicadores de satisfacción tienden a ser observados en los centros de atención médica e incluyen condiciones de trabajo, relaciones con compañeros de trabajo y líderes, salarios, ascensos, seguridad de empleo, responsabilidad y horas de trabajo, mas no en el servicio domiciliario que corresponde a un conjunto de actividades que tienen como finalidad ofrecer atención de salud dentro de un marco de plena corresponsabilidad del usuario y/o familia con los profesionales de la salud, en el domicilio de aquellas personas, que debido a sus estado de salud o a otros criterios no son atendidos en una institución hospitalaria.

La remuneración constituye uno de los factores que afectan a la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, su importancia puede variar, dependiendo de los factores fuera de la organización y de las características de los empleados en su sitio de trabajo. Además, el impacto de la remuneración en la satisfacción en el trabajo puede basarse en la evaluación subjetiva de los empleados sobre la remuneración (4).

Tabla 2. Factores de la satisfacción laboral (1976)

Factores organizacionales	Factores psicológicos
Políticas organizacionales	Logros
Supervisión	Reconocimiento
Relaciones interpersonales	Responsabilidades
Condiciones laborales	Emociones positivas
Salario	Crecimiento personal y laboral
Estatus	Estrés
Seguridad laboral	Comunicación

Por otra parte, el concepto de “calidad de vida laboral” fue presentado en 1972 en el marco de la Conferencia Internacional de Relaciones Laborales. La calidad de la vida laboral es un concepto integral que comprende la salud física y psicológica, las circunstancias monetarias, la convicción individual y la conexión con el medio ambiente. En la gestión contemporánea, la idea de calidad de vida laboral se ha transformado en una cuestión social, mientras que en las décadas anteriores sólo se hacía hincapié en la vida personal.

La importancia de la calidad de la vida laboral es la capacidad creativa subjetiva y la visión del personal de la asociación sobre el atractivo físico y mental del lugar de trabajo y sus circunstancias laborales (31).

Dahamija y Singla (31), caracterizaron la calidad de vida laboral como la respuesta del personal al trabajo, en particular su resultado fundamental en relación con la satisfacción de las necesidades laborales y el bienestar mental. De acuerdo con

esta definición, la calidad de la vida laboral hace hincapié en los resultados individuales, los encuentros de trabajo y la forma de avanzar en el trabajo en la organización de las necesidades individuales.

Por otra parte, el ascenso es una especie de herramienta de estímulo que se utiliza para recompensar a los empleados por alcanzar los objetivos de la organización, por lo tanto, es un medio para integrar los objetivos de la organización y los objetivos personales.

Pandey y Asthana (32) declararon que la promoción es un tipo de ascenso de un empleado que está proporcionando un mejor desempeño laboral, un mejor desempeño laboral relacionado con cosas tales como responsabilidad, estatus, habilidades y experiencia. Pandey (33) ha percibido que el factor decisivo para la posición de un empleado en la jerarquía organizacional depende del nivel de talento, habilidad y experiencia.

También se ha encontrado que la supervisión es uno de los principales factores que pueden afectar al empleado en el nivel de satisfacción laboral, dado que la supervisión se relaciona con el conocimiento técnico, la relación humana, la habilidad y la coordinación de la actividad laboral. En la organización, el estilo de conducta supervisora que impulsa la parte clave para lograr el objetivo de la organización (32).

Según Wang, Demerouti y Blanc (34), el alto liderazgo transformacional del supervisor con los empleados juega un papel positivo para ser más felices y motivarlos a preocuparse voluntariamente por los asuntos de la organización.

En cuanto a las relaciones entre los valores personales y las premisas de satisfacción en el trabajo, no son obvias y los datos son inconsistentes (35). Sin embargo, se ha encontrado que la importancia de los valores (especialmente las relaciones sociales) afecta la satisfacción en el trabajo (en general, con colegas y condiciones) (36).

La satisfacción en el trabajo juega uno de los papeles más importantes para lograr un desempeño organizacional positivo. Sin embargo, la productividad y la ejecución de la organización se logran mediante la satisfacción de los empleados y la sensibilidad a sus necesidades fisiológicas y psicosociales de manera integral. Alessandri, Borgogni y Latham (37), informan que existe una conexión eminente entre las actitudes laborales de los individuos y su ejecución.

Asimismo, encontraron una conexión convincente entre la satisfacción de los empleados y los factores, por ejemplo, la motivación, la participación en las actividades, la ciudadanía de la organización y la ejecución de las actividades. Judge et al (30) encontraron que existe una conexión gigantesca entre la

satisfacción del trabajador y la rentabilidad, el beneficio, la facturación y la lealtad del consumidor.

6.3 Resultados de diversos estudios

En total se identificaron 143 referencias por medio de las estrategias de búsqueda mencionadas en la metodología, de las cuales 111 fueron excluidas a partir del título y 7 por abstract. 24 publicaciones fueron revisadas en texto completo y todas aportaban información útil para el análisis. Se incluyeron los 24 artículos en esta revisión. Los niveles de satisfacción laboral informados fueron variables entre los estudios. Una variedad de factores impactados en la satisfacción laboral. Si bien hubo acuerdo sobre el impacto de algunos factores, hubo una falta de coherencia entre los estudios sobre otros factores. Siete de los catorce estudios concluyeron que la satisfacción laboral era alta y/o positiva.

Navaie-Waliser et al (38), revelaron que trabajar para una agencia de buena reputación, contar con el apoyo adecuado de la empresa/oficina y las interacciones con los pacientes se asocia positivamente con la satisfacción en el trabajo. Los nuevos empleados vieron las relaciones positivas con los supervisores como un indicador importante del trabajo satisfacción, mientras que los empleados de mayor antigüedad informaron reconocimiento/acreditación para relacionarse más con satisfacción en el trabajo, lo cual guarda relación con la literatura reciente.

Por su parte, Moore et al (39) encontraron, a través de una encuesta de las percepciones de 253 enfermeras de cuidados de salud a domicilio sobre el estrés relacionado con el trabajo, la autoestima, la intimidad social y la satisfacción en el trabajo, que el estrés tiene una correlación negativa con la autoestima, la intimidad social y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, se encontró una correlación positiva entre la autoestima y la intimidad social y la satisfacción en el trabajo.

El estudio descriptivo de Judkins y Rind (39), se examina la relación entre la resistencia, la satisfacción laboral y el estrés entre las enfermeras de atención domiciliaria. Los resultados del estudio indican que las enfermeras con altos niveles de resistencia tienden a tener menos estrés y mayores niveles de satisfacción laboral. Las implicaciones para los gerentes y administradores de salud en el hogar incluyen proporcionar un ambiente altamente resistente para mejorar la retención y disminuir la rotación del personal.

Por otra parte, Grau et al (40) se justifica en uno de los problemas descritos en la presente revisión sistemática: la alta tasa de rotación entre los auxiliares de enfermería. Los autores investigaron la "lealtad institucional", un indicador de actitud para la rotación laboral, entre 219 auxiliares de enfermería por su relación con una serie de factores relacionados con el trabajo. De manera algo inesperada,

se descubrió que la calidad del entorno social del hogar de ancianos era tan importante como las actitudes hacia los beneficios laborales en la contabilidad de la lealtad institucional.

A diferencia de los anteriores artículos, Ellenbecker et al (42) desarrollaron un estudio para probar las propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral de las enfermeras de atención médica domiciliaria, incluida la confiabilidad y la validez de constructo y criterio.

Según los resultados, nueve factores contribuyen a la satisfacción laboral de las enfermeras de atención domiciliaria, a saber: Factor 1: características organizativas, Factor 2: relación con los pacientes, Factor 3: autonomía y orgullo profesional, Factor 6: cohesión del grupo, Factor 7: relación con el médico, Factor 8: autonomía y flexibilidad en la programación del trabajo, Factor 9: autonomía y control de las actividades laborales (42).

Frías et al (43) presentan un estudio con el objetivo de conocer la satisfacción, las actitudes y las percepciones que 348 enfermeras andaluzas tienen respecto a la atención domiciliaria. Se encuentran que los niveles de satisfacción de las enfermeras con el trabajo domiciliario son altos. Se valora positivamente la influencia de la familia en el bienestar del enfermo. Entienden que la atención a los enfermos en fase terminal (cáncer y sida) requiere apoyo desde la atención especializada y dan gran importancia a la coordinación y comunicación entre el equipo de salud para una correcta atención a estos pacientes.

Por otra parte, Marilaf et al (44) llevan a cabo un estudio para confirmar el papel de la empatía en la prevención de la soledad y el desgaste, y en la promoción de la satisfacción vital, de 64 enfermeras de cuidados paliativos y atención domiciliaria de Chile. Para ello, la empatía con los pacientes, la soledad, la satisfacción vital y el desgaste fueron medidos utilizando escalas psicométricas y se aplicaron análisis de correlación para confirmar las relaciones entre los elementos medidos. Los autores sugieren que las habilidades empáticas se pueden mejorar por la experiencia profesional y promueve la satisfacción laboral.

Así mismo y en concordancia con la literatura, Ellenbecker (42), resalta que la satisfacción laboral de las enfermeras proporciona un indicador de un cambio en la capacidad del sistema para brindar atención de calidad al paciente y atraer y retener al personal, y demuestra una asociación positiva entre la autonomía profesional, las relaciones con pacientes y la valoración del trabajo, con la satisfacción laboral entre auxiliares de enfermería que desarrollan actividades a domicilio.

Varios estudios anteriores han analizado la relación entre la satisfacción en el trabajo y los niveles de trabajo. Aiken et al. (45), estudiaron a 10.319 enfermeras trabajando en unidades médico-quirúrgicas en 303 hospitales en cinco países.

Descubrieron que mientras más pacientes estaban a cargo del auxiliar en enfermería, mayor es la insatisfacción en el trabajo. En otro estudio de 168 hospitales generales para adultos no federales en Pennsylvania, cada paciente adicional por enfermera se asoció con un aumento del 15% en las probabilidades de empleo insatisfacción (46).

Igualmente, Lynch (47), encontró que los aspectos más satisfactorios de la enfermería de atención domiciliaria incluyen autonomía e independencia, relaciones cercanas entre enfermeras y clientes, horas de trabajo, flexibilidad en las horas de programación y satisfacción con sus compañeros y supervisores. Cuando los administradores de enfermería aprovechan estos satisfactores laborales, la rotación de personal se reduce y los costos están contenidos. En este estudio, la mayoría de las 66 enfermeras contaban con un ambiente laboral que posibilitaba dicha satisfacción laboral.

En Brasil, los resultados de Paiva, et al (48), mostraron a los enfermeros más satisfechos en los aspectos de autonomía, interacción y requisitos laborales, aunque el Índice de Satisfacción Laboral (ISL) resultó bajo considerando la posible variación de 0,9 a 37,1, a pesar de haber sido superior a los índices de satisfacción encontrados en otras investigaciones involucrando personal de enfermería.

El estudio de Carlson et al (49) presenta resultados alternativos teniendo en cuenta el instrumento de evaluación. Según los resultados de este artículo, se pueden establecer tres categorías o formas de trabajo profesional, que van desde las relaciones de largo plazo hasta el equilibrio de la independencia, según la entrevista por grupos focales. En la presente revisión, este trabajo es el único documento seleccionado cuyo instrumento no sigue un estándar objetivo.

A diferencia de los artículos anteriores, los resultados de Tullai-McGuinness (50) ofrecen una comparación estadísticamente significativa entre los auxiliares de enfermería de los centros médicos y aquellos que ofrecen sus servicios en atención domiciliaria. Las enfermeras de atención médica domiciliaria informaron una satisfacción ligeramente menor que las enfermeras del hospital.

De acuerdo con Robles-García et al (51), y basándose en los modelos guía como el Modelo Europeo EFQM, se realizó un estudio transversal mediante una encuesta dirigida a todo el colectivo de personal estatutario que presta servicios en el Hospital Sierrallana, y se encontró que casi la mitad de las personas se consideran satisfechas/muy satisfechas con el clima organizacional. Según los investigadores, la satisfacción está fuertemente asociada a la valoración positiva de características propias de la organización

Por su parte, Amézquita (52) contrastó la correlación entre la calidad del empleo y la sensación de satisfacción laboral, utilizando los datos provenientes de la Gran

Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el segundo trimestre de 2012 teniendo en cuenta la información de las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia. En contraste, Alonso (53), en un estudio descriptivo-transversal con una muestra de 80 sujetos pertenecientes al Personal de Administración y Servicios de un Universidad pública, encontró que son los factores externos, más concretamente, las relaciones sociales con los mandos superiores los que producen menor satisfacción.

Otro estudio llevado a cabo en Bogotá es el de Idrovo y Leyva (54), el cual encuestó 213 mujeres que trabajan en diferentes sectores económico de la ciudad y encontró que la satisfacción en los ámbitos personal/familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito, en la percepción de éxito se identificaron tres tendencias: balance trabajo-familia, éxito personal y crecimiento laboral, y las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mayor percepción de satisfacción en los tres ámbitos.

En otras investigaciones vinculadas al área de la salud, según Gómez (55), se observa que dependiendo la unidad de hospitalización en la que se desarrolle la profesión enfermera, la satisfacción es diferente. De modo que, a pesar de no obtener resultados significativos, cabe destacar que en las unidades de neurología y neumología la satisfacción laboral es mayor que el resto.

Pujol-Cols y Dabos (56) encontraron que, aun cuando el estudio de la satisfacción laboral ha concentrado un gran interés científico durante buena parte del último siglo, todavía resulta sorprendente cuan fragmentado se encuentra el campo y cuan limitados han sido los esfuerzos de integración, es por ello que identificar los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, encontrando una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral.

De acuerdo con el Observatorio Laboral LaboUR (57), si bien no existe un patrón diferencial de satisfacción con el empleo por nivel educativo, para los diferentes elementos analíticos de nuestro estudio (contrato, cambio de empleo, empleo actual, prestaciones), entre las 13 principales ciudades del país, Cartagena es la ciudad con mayores niveles de satisfacción laboral, para todos los aspectos analizados. Y a nivel sectorial, el sector de Administración Pública es uno de los que presenta mayor cifra de inconformidad, cerca del 38.1% de las personas que trabajan en este sector se encuentran inconformes con su contrato.

Cantera (58), trata de definir y precisar críticamente el concepto de "satisfacción laboral" o "satisfacción en el trabajo", aportando un estudio bibliográfico acerca de las variables que la determinan. El autor también analiza, agrupa y explica los diferentes procedimientos para la evaluación de la satisfacción laboral haciendo relación de los cuestionarios traducidos al castellano y conocidos al respecto.

Uribe (59), identificó el impacto de las condiciones del contexto del trabajo en la satisfacción laboral. Para tal fin, el autor aplicó una batería para la evaluación de factores psicosociales laborales diseñada y validada en Colombia, encontrando que la forma como se percibe la equidad en la retribución, la autonomía que permite el cargo, el esfuerzo físico que implica y la claridad sobre asuntos del trabajo, tiene una alta capacidad de predecir la satisfacción.

Anibal y Vaca (60) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Los autores hallaron que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones.

Marín y Placencia (61), intentando establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal. De acuerdo con los resultados, La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

7. Discusión

Las variables y/o determinantes en la satisfacción laboral de las enfermeras que sirvieron como muestra de los artículos hallados, corresponden con los principales factores de la literatura: comunicación con el supervisor, autonomía, reconocimiento, rutinización, comunicación con pares, equidad en la distribución de recompensas y locus de control. (62), aunque la escala de (3) incluye otros factores estadísticamente significativos.

La fuerte satisfacción en el trabajo se asoció significativamente con calificaciones más altas por liderazgo de apoyo, trabajo en equipo y clima de seguridad, recursos de personal adecuados, y con calificaciones más bajas por conflictos en el lugar de trabajo y quejas de salud. Otros factores del entorno laboral, como la autonomía laboral, la disponibilidad de la directora de enfermería para los cuidadores y el estrés debido a la carga de trabajo, no mostraron asociaciones significativas con la satisfacción en el trabajo.

El trabajo en equipo es vital para la satisfacción del personal, un mecanismo clave para la retención del personal y la estabilidad de la enfermería en las instalaciones. (63). En teoría, la estabilidad dentro del sistema de enfermería de una organización mejorará el equilibrio de esa organización e influirá positivamente en la satisfacción de las enfermeras. Además, tanto el trabajo en equipo como el clima de seguridad implican el apoyo de los colegas con respecto a la atención de los pacientes. Esto, a su vez, fortalece el sentido de pertenencia de los cuidadores a un equipo fuerte, pues como se observa en el presente estudio, las estimulaciones de los compañeros de trabajo están relacionadas con percepciones positivas del trabajo en equipo, lo que fomenta una alta satisfacción en el trabajo.

Los problemas de salud, incluyendo la tensión emocional (reflejada en sentimientos de agotamiento o agotamiento emocional al final de una jornada laboral) y los síntomas físicos de estrés (como dolor de espalda, dolor de cabeza, cansancio o problemas para dormir) también se asociaron inversamente con una fuerte satisfacción laboral. Nuestros hallazgos corroboraron los de estudios anteriores que relacionaban la baja satisfacción laboral con el agotamiento emocional (64), y las quejas de salud física (65, 66) en el personal de enfermería, así como con la carga del estrés emocional y la depresión (66).

La enfermería es un servicio que ayuda a preservar, a través del cuidado, la vida y la salud integral de las personas. Para realizar sus tareas, el profesional de enfermería encargado de asistir a domicilio, desempeña sus actividades en contextos laborales distintos a la organización donde se suelen dar condiciones de trabajo intensas tanto física y mentalmente, que según la evidencia tienen influencia sobre la satisfacción. Existen condiciones materiales, entre ellas las de

higiene, seguridad y comodidad, que están relacionadas con objetivos institucionales, turnos, salarios y estabilidad laboral. Otras son de orden psicosocial (emociones, éxito, etc).

La satisfacción laboral, es una variable que influye en toda actividad de todo ser humano y un factor de apoyo que empuja los sentimientos de valor, importancia y superación personal en términos laborales y psicosociales. Ésta se define como el estado emocional positivo con base en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo por lo que se reconoce como un elemento importante del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios de salud a domicilio.

Aunque en la presente revisión sistemática de la literatura se encontraron algunas variables que determinan la satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria, la heterogeneidad de los artículos seleccionados para el análisis, no permitió identificar cuál es el grado, nivel o percepción de satisfacción laboral de dichos empleados en el ámbito de la salud. Se sugiere desarrollar más investigaciones de carácter descriptivo.

8. Conclusiones

La enfermería es un servicio que ayuda a preservar, a través del cuidado, la vida y la salud integral de las personas. Para realizar sus tareas, el profesional de enfermería encargado de asistir a domicilio, desempeña sus actividades en contextos laborales distintos a la organización donde se suelen dar condiciones de trabajo intensas tanto física y mentalmente, que según la evidencia tienen influencia sobre la satisfacción. Existen condiciones materiales, entre ellas las de higiene, seguridad y comodidad, que están relacionadas con objetivos institucionales, turnos, salarios y estabilidad laboral. Otras son de orden psicosocial (emociones, éxito, etc).

La satisfacción laboral, es una variable que influye en toda actividad de todo ser humano y un factor de apoyo que empuja los sentimientos de valor, importancia y superación personal en términos laborales y psicosociales. Ésta se define como el estado emocional positivo con base en la percepción subjetiva de las experiencias laborales del propio trabajador de acuerdo a su actitud frente a su labor, está basada en las creencias y valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo por lo que se reconoce como un elemento importante del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios de salud a domicilio.

Aunque en la presente revisión sistemática de la literatura se encontraron algunas variables que determinan la satisfacción laboral del personal de enfermería en atención domiciliaria, la heterogeneidad de los artículos seleccionados para el análisis, no permitió identificar cuál es el grado, nivel o percepción de satisfacción laboral de dichos empleados en el ámbito de la salud. Se sugiere desarrollar más investigaciones de carácter descriptivo.

La satisfacción laboral es el resultado de un proceso emocional que surge en el personal de Enfermería que labora en la atención domiciliaria a partir de la percepción de los resultados del cuidado.

La satisfacción en el personal de Enfermería de atención domiciliaria se ve influenciada por aspectos del acceso al lugar en donde se efectúa el cuidado, el esfuerzo físico, la remuneración, el reconocimiento del paciente y familia y el reconocimiento institucional.

Diversos factores psicosociales se involucran en la creación del concepto de satisfacción, por lo que el estado del ánimo, sentimientos de frustración, cansancio mental, y relaciones negativas con los familiares del paciente son aspectos que socavan la sensación de satisfacción.

Un elemento para considerar es la remuneración económica, ya que se refiere que representa un incentivo emocional para realizar las actividades en el domicilio,

dada la complejidad del cuidado en casa, por efectos de distancia, desplazamiento y tiempo de traslado.

Diversos estudios en diferentes latitudes respaldan el hecho de ser la atención domiciliaria uno de los escenarios en donde el cuidado de Enfermería prevalece y fomenta la imagen del ser y que hacer de la profesión al constituirse en una extensión del cuidado más allá de las instituciones de salud, siendo esto un aliciente que robustece la sensación de satisfacción.

Las relaciones con la empresa (institución de salud) y sus dinámicas de gerencia, administrativas y logísticas, son elementos estratégicos que fomentan o disminuyen la satisfacción en el personal de Enfermería de atención domiciliaria.

En la literatura se cuenta con estudios que tratan la satisfacción del personal de Enfermería en la atención domiciliaria. Sin embargo, son nulos los estudios que relacionan al personal Auxiliar de Enfermería.

Teniendo en cuenta la heterogeneidad de los estudios relacionados en la presente investigación, se requiere de un mayor número para homogeneizar las diferentes características involucradas con la satisfacción, para poder afirmar que estos presentan un comportamiento semejante en las diferentes latitudes del globo terráqueo.

9. Referencias

1. OIT. Acerca de la OIT. S.f. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
2. Decreto 1072. Ministerio de Justicia de Colombia, mayo 26 de 2015.
3. Ellenbecker CH, Byleckie JJ. Home Healthcare Nurses' Job Satisfaction Scale: refinement and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing*. 2005;2(1):70–78.
4. Spector PE. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications. London, 1997.
5. Locke EA. What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 1969;4(4):309–336.
6. Brikend A. Job satisfaction, a literature review. *Managemente research and practice*. 2011;3(4)77-86
7. Berrior M. Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. *Index de Enfermería. Información Bibliográfica*. 2015;15(54):30-34.
8. Yaktin US, Azoury NB, Doumit MAA. Personal Characteristics and Job Satisfaction Among Nurses in Lebanon. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2003;33(7/8):384-390.
9. Umayma Y, Nuhad Bou-Raad A, Myrna D. Personal Characteristics and Job Satisfaction Among Nurses in Lebanon. *JONA The Journal of Nursing Administration* 33(7-8):384-90
10. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*. 201;18(7):804–814.
11. Atefi N, Abdullah KL, Wong LP, Mazlom R. Factors influencing registered nurses perception of their overall job satisfaction: a qualitative study. *International Nursing Review*. 2014;61(3):352–360.
12. Lerner N, Resnick B, Galik E, Flynn L. Job Satisfaction of Nursing Assistants. *JONA: The Journal of Nursing Administration*.- 2011;41(11):473-478.
13. Brady DM. An Exploration of Nursing Assistants' Perceptions About Job Satisfaction. *Critical Care Nursing Quarterly*. 2016;39(4):371-386.
14. Kalisch B, Lee KH. Staffing and job satisfaction: nurses and nursing assistants. *Journal of Nursing Management*. 2012;22(4):465-471.
15. Tzeng HM. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*. 2002;39(8):867-878.
16. Constitución política de Colombia. Gaceta constitucional N° 116. 20 de Julio de 1991.

17. Decreto-ley 4108. Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo. Mintrabajo. 2011
18. Decreto número 1443. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Mintrabajo. 2014.
19. Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Mintrabajo. 1990.
20. Código sustantivo del trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
21. Maslow A. Motivación y personalidad. Sagitario. Barcelona, 1954.
22. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. Wiley. New York, 1959.
23. Peiro JM. Desencadenantes del estrés laboral. Ediciones Pirámide. España, 1999.
24. OIT. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1984.
25. Cox T, Griffiths A, Rial-González R. Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburgo, 2005:31-44. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>
26. Nadinloyi KB, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. Procedia-social and behavioral sciences. 2013;84:293-297.
27. Bruk-lee V, Khoury H, Nixon A, Goh A. Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. Human Performance. 2009;22:156-189.
28. Piko BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. 2006;43:311-318.
29. Faragher E, Cass M, Cooper C. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occupational and Environmental Medicine. 2005;62: 105-112.
30. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. Journal of Applied Psychology. 2017;102:356-374.
31. Dhamija P, Singla A. Organizational Culture and Quality of Work Life in Relation to Job Satisfaction: A Study of Service Delivery Professionals. Conference Paper . March 2017. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/328107765_Organizational_Culture_and_Quality_of_Work_Life_in_Relation_to_Job_Satisfaction_A_Study_of_Service_Delivery_Professionals
32. Pandey P, Asthana,PK. An empirical study of factors influencing job satisfaction. Indian Journal of Commerce and Management Studies. 2017;8(3):96.

33. Pandey KM, Kumari G. Job Satisfaction in Public Sector and Private Sector: A Comparison. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. 2011;2(3):222-228.
34. Wang H, Demerouti E, Le Blanc PM. Transformational leadership, adaptability, and job crafting: the moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*. 2017 Jun;100(June 2017):185-195. Available from, DOI: 10.1016/j.jvb.2017.03.009
35. Furnham A, Shaw R. *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the Organization*. University College of London. Psychology press. London, 1991.
36. Zalewska A. Job Satisfaction and Importance of Work Aspects Related to Predominant Values and Reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 1999;5(4):485-511.
37. Alessandri G, Borgogni L, Latha, GP. A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance. *Applied psychology*. 2017;66(2):207-232.
38. Navaie-Waliser M, Lincoln P, Karuturi M, Reisch K. Increasing Job Satisfaction, Quality Care, and Coordination in Home Health. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2004;34(2):88-92.
39. Moore S, Lindquist S, Katz B. Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Care Provider*. 1997;2(3):135-139.
40. Judkins S, Rind R. Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses. *Home Health Care Management & Practice*. 2005;17(2):113-118.
41. Grau L, Chandler B, Burton B, Kolditz D. Institutional Loyalty and Job Satisfaction among Nurse Aides in Nursing Homes. *Journal of Aging and Health*. 1991;3(1):47-65.
42. Ellenbecker CH. Home Health Care Nurses' Job Satisfaction: A System Indicator. *Home Health Care Management & Practice*. 2001;13(6):462-467.
43. Frías A, Ángeles M, Heierle C, Gil E, Aceijas C. Actitudes, percepciones y satisfacción de las enfermeras andaluzas con la atención domiciliaria. *Enfermería Clínica*. 2004;14(6):297–306.
44. Marilaf M, San-Martín M, Delgado R, Vivanco L. Empatía, soledad, desgaste y satisfacción personal en Enfermeras de cuidados paliativos y atención domiciliaria de Chile. *Enfermería Clínica*. 2017;27(6):379-386.
45. Aiken LH, Clarke S, Sloane D. Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*. 2002;4(1):5-14.
46. Aiken LH, Clarke S, Sloane D, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*. 2002;288 (16):1987-93
47. Lynch SA. Job Satisfaction of Home Health Nurses. *Home Healthcare Nurse: The Journal for the Home Care and Hospice Professional*. 1994;12(5):21-29.

48. Paiva FFS, Rocha A, Cardoso LDF. Satisfação profissional entre enfermeiros que atuam na assistência domiciliar. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*. 2011;45(6):1452-58.
49. Carlson E, Rängård M, Bolmsjö I, Bengtsson M. Registered nurses' perceptions of their professional work in nursing homes and home-based care: A focus group study. *International Journal of Nursing Studies*. 2014;51(5):761-67.
50. Tullai-McGuinness S. Home healthcare practice environment: Predictors of RN satisfaction. *Research in Nursing & Health*. 2008;31(3):252-60.
51. Robles-García M, Dierssen-Soto T, Martínez-Ochoa E, Herrera-Carral P, Díaz-Mendi AM, Llorca-Díaz J. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*. 2005;19(2):127-134.
52. Amezcua-ospina D. Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: Un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012. Trabajo de Grado. Universidad del Valle. Santiago de Cali, 2013.
53. Alonso-martin P. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2008;24(1):25-40.
54. Idrovo S, Leyva P. Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. Universidad del Norte. *Pensamiento & Gestión*. 2014;36:155-183.
55. Gómez L, Nivel de satisfacción laboral de los empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios de Sonsón (Tesis). S.f.
56. Pujol-Cols J, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 2018;34(146):3-18.
57. Observatorio Laboral LaboUR. Satisfacción laboral. 2018. disponible en: <https://www.labourosario.com/temas-de-interes>
58. Cantera-López FJ. NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_212.pdf
59. Uribe D. El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Llaboral. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2015;34(1):57-65. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a04.
60. Manosalvas Vaca, Carlos Anibal, Manosalvas Vaca, Luis Oswaldo, Nieves Quintero, Jorge, El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister [Internet]. 2015; (26):5-15. Recuperado de: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/322339789001>
61. Marin-Samanez HS, Placencia-Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med*. 2017;17(4):42-52.

62. Blegen MA. Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*. 1993;42(1):36-41
63. Abualrub R, Al-Zaru I. Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*. 2008;6:227-236.
64. Tourangeau A, Cranley L. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. In: *Journal of Advanced Nursing*. 2006;55(4):498.
65. Wei SP, Shih SC, Lin SC, Liu CJ, Lu YW, Chang WL. Primary Caregivers Satisfaction and its Related Factors in Home Health Care Services. *International Journal of Gerontology*. 2011;5(2):107-11.
66. Li X, Canham D, Wahl S. Indicators of Job Satisfaction of Home Healthcare Nurses in the San Francisco Bay Area of California. *Home Healthcare Now*. 2016;34(6):325-31.