

Monitores deportivos, satisfacción laboral

Sports instructors, job satisfaction

Ricardo Jordán Bastidas Alcívar, Salvador Angosto Sánchez y Alfonso Martínez Moreno*

Facultad Ciencias del Deporte. Universidad de Murcia. San Javier (España).

Resumen: El objetivo del estudio es determinar el nivel de satisfacción laboral en monitores del ámbito deportivo, a través de una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. Se realizaron análisis descriptivos, media, porcentajes y desviación típica. La muestra estuvo conformada por 26 monitores, 18 hombres y 8 mujeres, con una edad media de 27.5 (± 5.4). Como instrumento se utilizó el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral, formado por 23 ítems, agrupados en 7 factores, con una escala Likert de 5 anclajes, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). Los hombres están más satisfechos 53.7% (± 10.5) que las mujeres y los trabajadores de las empresas privadas 60.9%, mas que los de la públicas. Como conclusión determinar que los monitores están medianamente satisfechos, 50.8% (± 10.2) con su trabajo, hecho que puede incidir en los resultados de la empresa.

Palabras clave: monitores, trabajo, satisfacción, deporte, rendimiento.

Abstract: The objective of the study is to determine the level of job satisfaction in sports monitors, through quantitative, descriptive and transversal research. Descriptive analyses, mean, percentages and standard deviation were carried out. The sample consisted of 26 monitors, 18 men and 8 women, with an average age of 27.5 (± 5.4). The Font Roja job satisfaction questionnaire was used as an instrument, made up of 23 items, grouped into 7 factors, with a Likert scale of 5 anchors, from 1 (totally disagree) to 5 (totally agree). Men are more satisfied 53.7% (± 10.5) than women and workers in private companies 60.9% more than those in public companies. As a conclusion to determine that the monitors are moderately satisfied, 50.8% (± 10.2) with their work, a fact that may have an impact on the company's results.

Keywords: monitors, questionnaire, dimensions, work, sport, performance.

1. Introducción

Resulta difícil tener una única definición de un término tan complejo como es la satisfacción laboral, pero podríamos determinar que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. Este aspecto incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (Pérez, Guillén, Brugos, Aguinaga y Fernández, 2012). La satisfacción se divide en dos categorías conceptualmente distintas. A) Cognitiva la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo. B) Afectiva la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo (Pujols-Cols y Dabos, 2018).

Desde los años treinta, persiste el interés por conocer y analizar los índices de satisfacción Laboral, creándose instrumentos para poder medir el comportamiento de los trabajadores en la empresa (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010). Durante años la satisfacción laboral ha sido un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de su medición la empresa puede saber cómo se encuentran sus trabajadores en su puesto de trabajo y plantear posibles soluciones. Este factor influye determinadamente en la manera de actuar del trabajador (Alarcón, Gaytán y Ruíz, 2018). La satisfacción laboral es importante debido a su supuesta relación con la productividad del personal, además aporta numerosos be-

neficios desde el punto de vista administrativo (Cernas, Mercado y León, 2018). La satisfacción laboral además de influir en el trabajo diario y en la calidad del servicio, determina la satisfacción de los clientes (García, Ranchal, Biedma, y Rosal, 2008). La satisfacción laboral tiene una relación muy estrecha con la satisfacción de los clientes (Guerrero y Parra, 2018). Pero realizar un análisis de la satisfacción no solo conlleva beneficios a la empresa, sino también con el propio bienestar de la persona que trabaja, (Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018). Salessi y Omar (2018), indican que para los empleados esto, conduce a mayores niveles de bienestar subjetivo, satisfacción y enriquecimiento entre las esferas del trabajo. Para la empresa, cuenta con trabajadores inmersos en su tarea, intrínsecamente interesados y capaces de obtener placer y obtener resultados organizacionales destacados. Si la empresa consigue esta satisfacción, no solo se verá beneficiada en el aumento de la producción, sino que, además los empleados tendrán una mejor salud mental y un mayor bienestar emocional (Anaya y Suarez, 2007). Cuando un trabajador está motivado aumenta claramente su rendimiento, la calidad del servicio que presta, disminuye el absentismo, la accidentalidad y la posibilidad de cambio o abandono de la organización (Sánchez-Alcaraz y Parra 2012a), a mayor satisfacción laboral, el estrés de los trabajadores va en descenso (Guerra, Santander y Rodríguez, 2017).

Pero que ocurre si un trabajador no se encuentra satisfecho. Cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador se producen

Dirección para correspondencia [Correspondence address]: Alfonso Martínez Moreno. E-mail: almamo@um.es

situaciones de riesgo, esta insatisfacción laboral produce tensión mental, la cual, si se alarga incrementa el riesgo de enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, gastrointestinales y psicológicas, aumentando también el absentismo, la conflictividad laboral y los abandonos voluntarios de la empresa (Merino et al., 2018). Una persona que no esté satisfecha en su puesto de trabajo no podrá realizar un trabajo con calidad y eficiencia, lo que no conviene a ninguna empresa, por lo que deben buscar la manera de tener satisfechos a sus trabajadores (Pozos y Jasso, 2016).

Son muchos los factores que de una u otra forma afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores para Haider, Jabeen y Ahmad (2018) es la relación que tiene con sus compañeros. El bienestar psicológico del trabajador media el vínculo entre el equilibrio de vida personal y laboral y el desempeño del trabajo, y la satisfacción de los empleados con los compañeros de trabajo mejora el desempeño del trabajo, fortaleciendo el efecto de este equilibrio en el bienestar psicológico. Moya et al. (2001), señalan que utilizar el humor en el puesto de trabajo conlleva varios beneficios, incrementa la flexibilidad mental, las relaciones entre los compañeros es mejor, aumenta la salud laboral y todo esto conlleva a que el trabajador se encuentre bien en su lugar de trabajo y lo que lleva a una mejora de la satisfacción laboral. Gómez, Morales, Hernández y Muñoz (2018), indican que la práctica de actividad física de manera vigorosa y moderada influye positivamente en el grado de satisfacción del trabajador. Añazco, Valdivieso, Sánchez y Guerrero (2018), determinan que el liderazgo es una fuerza que impulsa la satisfacción laboral, de la misma forma Haz y Fierro (2017) analizan cómo un buen liderazgo, influye de manera positiva en la satisfacción laboral.

Son numerosos los estudios en el ámbito sanitario, cabe señalar que la profesión sanitaria es una de las más estresantes (Párraga, González, Méndez, Villarín, y León, 2018; Tomás-Sábado, et al., 2011). Pérez, et al. (2012), analizan los factores que dependen si un trabajador se encuentra o no satisfecho en el trabajo. Quimis (2017) destaca que la eficacia y calidad de la atención que se brinda en las instituciones sanitarias está directamente relacionada con la satisfacción laboral del personal de salud; Villarín, Méndez, Zuzuárregui, Sánchez y Conejo (2015), determinan que si los profesionales de este sector se encuentran satisfechos en su trabajo tendrán una mejor calidad de vida y por tanto rendirán mejor en su puesto de trabajo. Tomás-Sábado et al. (2011), estudia la calidad de vida laboral, la cual integra la satisfacción laboral, entre otros. Sobrequés et al. (2003) describen la satisfacción laboral y relación con el desgaste profesional. Villagrán et al. (2005), valoran el grado de desgaste profesional y satisfacción laboral en los trabajadores de un centro de salud. Roth y Pinto (2006), relacionan entre el burnout, la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad en el personal de enfermería de hospitales. También se ha estudiado la satisfacción laboral en

el ámbito penitenciario. Trabajar en las cárceles es exigente física y psicológicamente, ya que este entorno implica peligros para la salud y la seguridad que son relativamente únicos en comparación con otros lugares de trabajo (Caravaca, Carrión y Pastor, 2018).

En cuanto al ámbito educativo, al igual que la profesión sanitaria resulta también estresante, ya que los docentes se pueden encontrar con numerosas situaciones complicadas como variedad de personalidad de los alumnos, desmotivaciones del alumno, presión por parte de los padres o tutores, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas y lo más destacable de esta profesión es que el trabajo no acaba en el aula y en el horario de clases, sino que los docentes extienden su trabajo en el hogar, planificando actividades para los alumnos (Jiménez, Jara y Miranda, 2012). Alarcón, Gaytán y Ruíz (2018), analizan que factores comprenden la satisfacción laboral y las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. Sonllewa, Martínez y Monjas (2019), analizan la satisfacción de profesorado de Educación Física atendiendo a tres factores, la valoración de la formación inicial recibida, el acceso al mundo y las experiencias laborales. Debido a las diferentes situaciones que se enfrenta un docente podría aparecer el síndrome de Burnout, el cual aparece por el estrés laboral y ausencia de expectativas de superación (Villagrán, et al., 2005). Huaita y Luza (2018), señalan que la satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, al igual que en otros ámbitos.

En el ámbito deportivo los estudios realizados son escasos. Algunos estudios sobre la satisfacción laboral en el ámbito deportivo son los de Sánchez-Alcaraz (2012), satisfacción en socorristas de playa; Gil y Zubimendi (2006), satisfacción en trabajadores de polideportivos; Grimaldi, Sánchez, Alcaraz y Pérez (2017) analizan la satisfacción laboral de los trabajadores de turismo activo y sus condiciones de trabajo, y el efecto de estas en su satisfacción laboral. Hartshorn, Read, Bishop y Turner (2018), sobre entrenadores de fuerza y acondicionamiento físico. Bernabé, Campos y González (2017), analizan la satisfacción laboral de instructores fitness, los cuales muestran un elevado porcentaje de satisfacción.

Muñoz y López, (2018), resaltan que es importante que las empresas piensen en su productividad y por tanto realicen estudios de satisfacción. Es imprescindible considerar al elemento humano, el cual necesita desenvolverse en un ambiente laboral armónico que les permita desarrollarse y trabajar bien y de esta forma se sientan cómodos y rindan correctamente en su trabajo. Para Alarcón, Gaytán y Ruíz (2018), la medición de la satisfacción laboral además se ha convertido en un elemento de gran utilidad para las organizaciones. El número de estudios sobre satisfacción laboral se ha incrementado (Sánchez-Alcaraz, Gómez, Parra y García, 2014), ya que tiene influencia directa con el rendimiento de los empleados y la calidad del servicio.

En base a todo lo expuesto, es necesario analizar la satisfacción laboral del monitor deportivo que está en continuo contacto con el usuario y es quien presta el servicio que oferta la empresa. El objetivo principal del trabajo es analizar la satisfacción laboral (SL) de los monitores del ámbito deportivo, además de conocer qué elementos le satisfacen más y/o menos en su trabajo.

2. Material y método

Se realizó un estudio observacional, descriptivo de carácter transversal. En cuanto a los procedimientos que se han seguido para llevar a cabo esta investigación son los propios de una encuesta seccional aplicada a una muestra de trabajadores del ámbito deportivo y contacto directo con los usuarios, mediante la aplicación del cuestionario Font Roja de satisfacción laboral (SL).

2.1. Muestra

La selección de los centros participantes se realizó atendiendo a criterios de proximidad, tamaño del centro y accesibilidad. La muestra estuvo compuesta por 26 monitores (18 de centros deportivos y 8 de fútbol base) de la Región de Murcia, de los que 18 eran hombres y 8 mujeres, con una edad media de 27,5(\pm 5,4) años. Desarrollaban su actividad laboral en dos centros polideportivos municipales y en dos clubes de fútbol base, con una antigüedad media de 3,8 años en la empresa. En cuanto a la situación laboral tienen contrato laboral fijo o indefinido 14 (53,8%) y contrato temporal 12 (46,2%). En cuanto a la ocupación laboral, 12 (46,2%) trabajadores tienen jornada completa, 6 (23,1%) media jornada y 8 (30,8) trabajan por horas.

De los 26 sujetos encuestados el 69,2% son hombres y el 30,8% mujeres. Respecto a la formación, un 42,3% son Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del deporte. En cuanto al tipo de empresa el porcentaje de empresa privada y pública es igual, 30,8%, frente a la empresa mixta 38,5%.

2.2. Instrumento

Para el análisis de la satisfacción laboral en los monitores deportivos se ha utilizado el Cuestionario Font Roja para Atención Primaria (23 ítems) (Villagrán, et al., 2005) con un agrupamiento de siete factores (Jarabo, 2016). 1. Satisfacción en el trabajo (ST), Presión en el trabajo (PT), Relación personal en el trabajo (RPT), Distensión en el trabajo (DT), Adecuación para el trabajo (AT), Control sobre el trabajo (CT), Variedad

de la tarea (VT). La satisfacción media global (SMG) se obtiene mediante la suma de las puntuaciones de los 23 ítems del cuestionario. Cada ítem se valora mediante una escala de Likert de 1-5, de menor a mayor grado de satisfacción. La puntuación obtenida en cada factor equivale a la suma simple de las puntuaciones de los ítems que lo componen, dividida por el número de ítems. Todos los ítems negativos requirieron de una recodificación ($y=6-x$) (Eскурra, 1988), por lo tanto, a mayor puntuación, más SL.

2.3. Procedimiento

En un primer momento se realizó una prospección de los centros que cumplían con las necesidades de la investigación. Una vez elegidos los centros, se concertó una reunión con los directivos y se les explicó cuál era el objeto de estudio, solicitando su aprobación para llevar a cabo la investigación. En aquellos centros que aceptaron participar, se concretaron reuniones con los monitores, explicándoles el objetivo de la investigación, así como la forma de cumplimentar de manera totalmente voluntaria el cuestionario. En todo momento estuvo presente una persona del grupo de investigación para realizar aclaraciones y recoger los cuestionarios una vez cumplimentados. La media utilizada en cumplimentar el cuestionario fue de 12 minutos.

2.4. Análisis de datos

En la presente investigación se realizó un análisis descriptivo de los datos sociodemográficos, sexo, estado civil, nivel de estudios, tipo de empresa, situación laboral en la empresa, ocupación laboral y edad. Además de los datos sociodemográficos se analizó los resultados obtenidos por cada ítem con su respectiva media y la desviación típica, además de obtener el resultado de cada ítem, se les agrupo en 7 factores o dimensiones, y los resultados se compararon entre sexos y tipo de empresa: pública, privada y mixtas; por último, se realizó un análisis global de la satisfacción laboral (SL).

3. Resultados

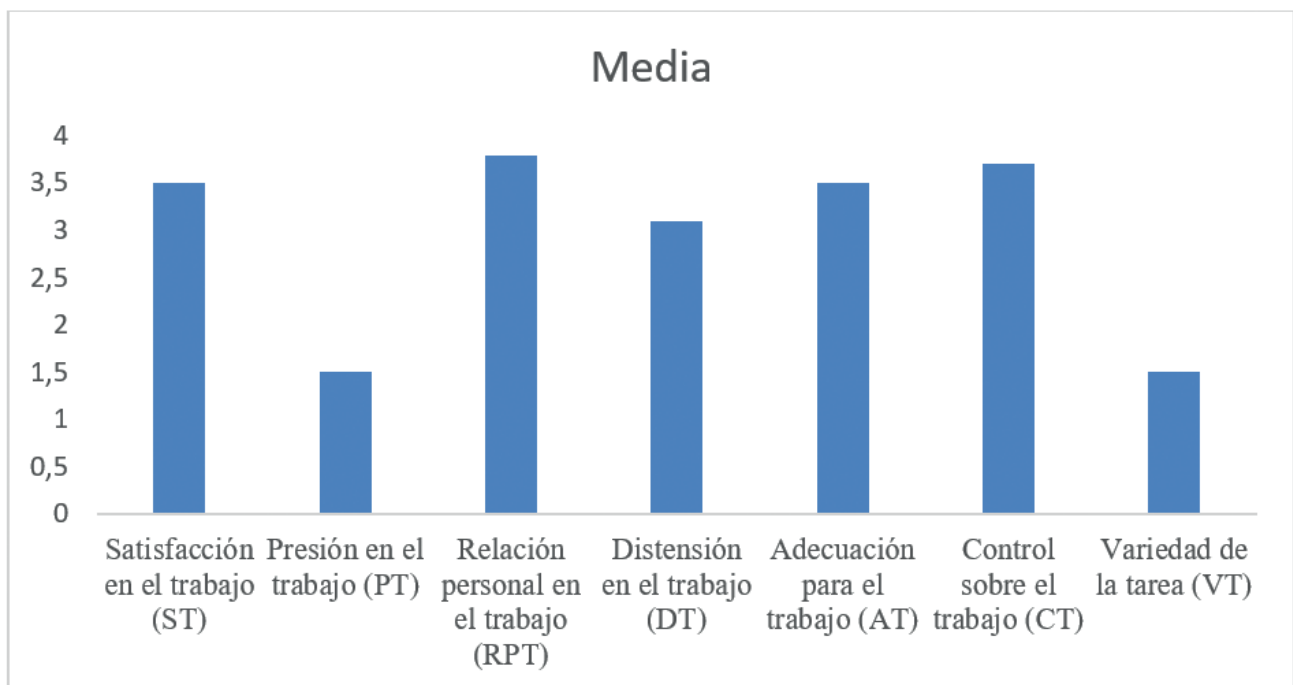
En relación con los resultados, el ítem con menor puntuación ha sido el 21, con un 1,4 (\pm 0,7). Por tanto, los monitores se sienten capacitados para realizar su trabajo. Por otro lado, el ítem que ha obtenido la mayor puntuación ha sido el 13 con un de 4,6 (\pm 0,7), lo que refleja el buen ambiente dentro de las diferentes organizaciones.

Tabla 1. Resultados globales de los ítems con menor y mayor puntuación.

Ítem	Media	Desviación Típica
21. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo	1.4	0.7
13. Las relaciones con mis compañeros/as son muy cordiales	4.6	0.7

En las diferentes dimensiones de la SL, la menor puntuación alcanzada, ha sido presión en el trabajo y variedad de la tarea ambos con 1,5 (± 0.7). Los monitores expresan que no tienen tiempo suficiente para realizar su trabajo y que su tarea se hace monótona, indicadores que pueden afectar negativamente a la adecuada prestación del servicio. Siendo la relación personal en el trabajo 3.8 (± 1.3), la dimensión que obtiene

la mayor valoración, reflejando el grado de satisfacción que tienen los monitores en las relaciones sociales con los/as compañeros/as. Seguida muy de cerca por la dimensión control sobre el trabajo 3.7 (± 0.5), por lo que tienen capacidad para organizar su propio trabajo y no verse alterado en el desempeño de este.



Gráfica 1. Resultados globales de las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral.

El sexo masculino se encuentra más satisfecho 53.7% (± 10.5) con respecto al sexo femenino 44.3%.

Tabla 2. Comparación de la satisfacción laboral entre sexos.

Sexo	N	Media	Desviación Típica
Hombre	18	53.7	10.5
Mujer	8	44.3	6.2

Los monitores de las empresas privadas se encuentran más satisfechos laboralmente, con una satisfacción media del 60.9%, seguido de las mixtas un 50.8% y las que menos satisfacción muestran son las empresas públicas con un 40.8%.

Tabla 3. Comparación de la satisfacción laboral entre tipos de empresa.

Tipo de Empresa	N	Porcentaje
Administración Pública	8	40.8
Empresa Privada	8	60.9
Ambas	10	50.8

El resultado global de la SL de los monitores deportivos encuestados indica un 50.8% (± 10.2), es muy moderada, quedando mucho por mejorar.

Tabla 4. Resultados globales de la satisfacción laboral.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
Satisfacción Laboral (SMG)	26	36.0	77.0	50.8	10.2

4. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación dan a conocer los niveles de SL de los monitores deportivos, y compara la satisfacción laboral entre sexos y tipos de empresa y por último determina los niveles de satisfacción global.

En cuanto al ítem *Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales*, coincidimos con Marin y Placencia (2017), en ser el mejor valorado. Siendo la relación con los compañeros un factor que afecta a la SL (Jabeen y Ahmad, 2018). Así como el de menor valor es *Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo*, al igual que Coronel, Castillo y Teixeira (2017).

En cuanto al análisis por dimensiones, la que ha alcanzado la mayor puntuación es la relación con el personal, coincidiendo con Baiza (2019), Haz y Fierro (2017), Marin, y Placencia (2017), Moya (2011), Pérez, Guillén, Brugos, Aguinaga y Fernández (2012). A diferencia de Sánchez-Alcaraz (2012), que tuvo mejor resultado la dimensión promoción y valoración del trabajo y en el de Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018), que tiene mayor satisfacción en la motivación-desarrollo personal.

Presión en el trabajo es una de las dimensiones que alcanza menor valor, coincidiendo con Herrera-Amaya y Manrique-Abril (2019), Marin, y Placencia (2017). Si analizamos la dimensión distención en el trabajo, obtiene valores similares a los de Pérez et al. (2012), López, Ruíz, Llor, Llor, y Jiménez (2018) y Galián, Zaragoza, Ruíz y Jiménez (2018) lo que indica que los trabajadores sufren estrés en su puesto de trabajo.

Centrándonos en la SL conforme al sexo, los hombres se encuentran ligeramente más satisfechos 53.7%, con respecto a las mujeres, 44.3 %, similar al estudio de Pozos y Jasso (2016), Grimaldi, et al. (2017), por el contrario, en el estudio de Sánchez-Alcaraz, et al. (2014), Alonso (2008) y Sonllea, Martínez y Monjas (2019), las mujeres se encuentran más satisfechas en el trabajo.

Comparando los resultados del tipo de empresa, los trabajadores de las empresas privadas se encuentran más satisfechos, con un 60.9 %, le sigue las empresas mixtas 50.8% y por último las empresas públicas, con 40.8 %, éste último en la línea de Grimaldi, et al. (2017) en el cual los trabajadores del sector público están por debajo de satisfacción que la empresa privada.

El resultado global de la SL de los monitores deportivos es del 50.8%, similar a la investigación de Sánchez-Alcaraz, et al. (2014), Sánchez-Alcaraz (2012), Sánchez-Alcaraz y Parra (2012a) todos ellos con puntuaciones cercanas al 50%. Dife-

re este resultado con el estudio de Cardona, Ramírez y Pardo (2016), Bernabé, Campos, González (2017) y Grimaldi, et al. (2017), en los cuales los trabajadores muestran un nivel de satisfacción muy alto.

5. Conclusión

El monitor deportivo, tanto en centros deportivos como en escuelas deportivas es una pieza fundamental en la empresa, ya que es la imagen de la empresa y la persona que a diario tiene contacto con los usuarios-alumnos.

Los monitores de la muestra tienen buena relación con sus compañeros y sus jefes, hecho que incide positivamente en la satisfacción del trabajador.

Por otro lado, el resultado en la carga laboral y variedad de la tarea no son adecuados. Los trabajadores pueden tener mucho estrés en su trabajo por diversas causas, como el poco tiempo que tienen para la preparación de sus clases o entrenamientos, la gran responsabilidad que tienen de estar delante de muchas personas, el excesivo desgaste físico, debiendo planificar los superiores tiempos de descansos adecuados, así como cambios de actividad cada cierto tiempo siempre que sea posible.

El resultado global de la SL de los monitores deportivos encuestados está cerca de la mitad (50.8%), lo que refleja que la labor de directivos de las empresas es aceptable, pero aún tienen mucho margen de mejora. Los directivos de las entidades deportivas deben tomar medidas para mejorar dicha satisfacción, ya que si no se mejora esa satisfacción los monitores pueden llegar a sentirse menos satisfechos y no rendir, los trabajadores se encuentran lejos de estar completamente satisfechos.

De esta manera, sí conseguimos que un monitor deportivo esté satisfecho en el trabajo, permitirá que rinda más y se entregue en las tareas que realice, de tal forma que los usuarios estén contentos con el trato personal y profesional recibido, mejorando la fidelidad de los clientes.

Como limitaciones de la investigación, destacamos la cantidad pequeña de muestra. Como futuras líneas de investigación, aumentar el número de investigaciones, en el ámbito deportivo, proporcionando información valiosa a las empresas de cómo actuar con sus clientes internos, los trabajadores.

6. Referencias

- Alarcón, D., Gaytán, C., y Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Anaya, D., y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Un estudio de ámbito nacional*. *Revista de educación*, 344(1), 217-243.
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O., y Guerrero, M. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Innova Research Journal*, 3(10), 142-148.
- Baiza, A. P. (2019). *Relación del clima organizacional y de la satisfacción laboral del cliente interno con los niveles de satisfacción del cliente externo en el servicio brindado por los balcones de servicios ciudadanos del Municipio Metropolitano de Quito*, Administración Zonal Manuela Saénz (Master's thesis, Quito, 2019).
- Bernabé, B., Campos, A., y González, M. (2017). Job satisfaction among spanish fitness instructors. *European Journal of Human Movement*, 39(1), 128-142.
- Cardona, A., Ramírez, C., y Pardo, A. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 37(34), 28-40.
- Caravaca, F., Carrión, J., y Pastor, E. (2018). Burnout syndrome and work satisfaction in professionals of social work in prisons of Spain. *Revista Esp. Sanid Penit*, 20(1), 40-46.
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Revista Scielo*, 63(2), 1-23.
- Coronel, H., Castillo, H. F., y Teixeira, D. (2017). *Clima laboral y calidad de servicio en la empresa ATC Multiservicios E.I.R.L. - Lima-Perú*. Retrieved from http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/149/NIC_18_Y_EL_RECONOCIMIENTO_DE_INGRESOS_POR_LA_VENTA_DE_BIENES_Y_SU_INCIDENCIA_EN_LOS_ESTADOS_FINALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., Méndez, G., & Sanchez, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa retail. *Theoria*, 19, 21-36.
- Escurre, L.M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
- Galián, I., Zaragoza, P., Ruiz, J., y Jiménez, J. (2018). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la Región de Murcia. *Artículos originales*, 41(2), 181-189.
- García, J., Ranchal, J., Biedma, L., & Rosal, S. d. (2008). Preferencias en Expectativas de los médicos residentes. *Documentos de trabajo (Instituto de Estudios Sociales Avanzados de Andalucía)*, 1, 1.
- Gil, L., y Zubimendi, T. (2006). La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa. *Revista deporte y trabajo*, 1(1), 1-6.
- Gómez, R., Morales, V., Hernández, A., y Muñoz, A. (2018). La práctica de actividad física y su relación con la satisfacción laboral en una consultora informática. *Revista euroamericana de ciencias del deporte*, 7(2), 35-40.
- Grimaldi, M., Sánchez, A., Alcaraz, V., y Pérez, M. (2017). Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Espiral. Cuaderno del profesorado*, 10(21), 140-148.
- Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciaAmérica*, 6(1), 17-23.
- Guerrero, M., y Parra, R. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Innova Research Journal*, 3(8), 157-162.
- Haider, S., Jabeen, S., y Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37.
- Hartshorn, M., Read, P., Bishop, C., Turner, A. (2018). Entrenamiento de fuerza y acondicionamiento. *Journal NSCA Spain*, 7(1), 8-14.
- Haz, I., y Fierro, I. (2017). Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos. *Revista Pódium*, 1(1), 29-40.
- Herrera-Amaya, G., y Manrique-Abril, F. (2019). Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo Nursing job satisfaction. Differences of areas in primary health care and intensive care. *Duazary*, 16(2), 74-86.
- Huaita, D., Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8), 300-312.
- Jarabo, B. R. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad* (Doctoral dissertation, Universidad Miguel Hernández de Elche).
- Jiménez, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral de Asociación Brasileira de Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- López, C., Ruiz, J., Llor, L., Llor, P., y Jiménez, J. (2018). User Violence and Psychological Well-being in Primary Health-Care Professionals. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 10(2), 57-63.
- Marín, H. S., y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Merino, M., Carrera, F., Arrivas, N., Marínez, A., Vázquez, P., Vargas, A., y Fikri, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cuaderno de salud pública*, 34(11), 1-18.
- Moya, S. (2011). Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. URI: <http://hdl.handle.net/10902/477>
- Moya, J., Lores, J., Luelmo, L., Edo, S., Ibáñez, M., y Ruipérez, M. (2001). Sentido del humor y satisfacción laboral. Extraído el viernes 8 de mayo de 2019 desde http://repositorio.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79786/Forum_2002_39.pdf?sequen=1
- Muñoz, J., y López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y sociedad*, 43(4), 13-21.
- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A., y León, A. A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60.
- Pérez, I., Guillén, F., Brugos, A., Aguinaga, I., y Fernández, C. (2012). Validación de un cuestionario de mejora de la satisfacción laboral (CMSL) en profesionales de atención primaria. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 35(3), 413-423.
- Pozos, M., y Jasso, M. (2016). Nivel de satisfacción percibida por enfermería con el servicio otorgado por la central de equipos y esterilización. *Revista Conamed*, 21(3), 133-139.
- Pujol-Cols, J., y Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Revista Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Quimis, R. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital "Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo*

- de los Tsáchilas desde agosto hasta noviembre de 2015. (Tesis maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo de los Tsáchilas.
38. Roth, E., y Pinto, B. (2006). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. *Revista Ajayu*, 3(2), 66-102.
39. Salessi, S., y Omar, A. (2018). Pasión por el Trabajo. Evidencias de Validez. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(3), 522-536.
40. Sánchez-Alcaraz, B. (2012). Nivel de satisfacción laboral de los socorristas de playa. *Revista digital de Educación Física*, 4(9), 1-8.
41. Sánchez-Alcaraz, B., y Parra, M. (2012). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos (CSLTD). *CCD*, 8(1), 119-127.
42. Sánchez-Alcaraz, B., y Parra, M. (2012a). La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *Revista internacional de derecho y gestión del deporte*, 18(1), 92-109.
43. Sánchez-Alcaraz, B., Gómez, A., Parra, M., y García, J. (2014). Análisis de la satisfacción laboral de técnicos deportivos de pádel y natación. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 117(1), 77-83.
44. Sánchez-Sellero, M., y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Revista Maderas. Ciencia y Tecnología*, 20(4), 641-660.
45. Sobrequés, J., Cebrià, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M., y Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Revista Originales*, 31(4), 227-233.
46. Sonlleve, M., Martínez, S., y Monjas, R. (2019). Comparación del Grado de Satisfacción del Profesorado de Educación Física con la Formación Inicial y la Inserción Profesional. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 137-174.
47. Tomás-Sábado, J., Sánchez, C., Maynegre, M., Porcel, V., Isidro, R., y Tor, A. (2011). Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en enfermeras de Atención Primaria. *Psicologia.com* [Internet]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10401/4289>
48. Villagrán, S. A., Cañas, I., Rodríguez, Y., Lagares, R., Lahoz, B., & Barros, C. Técnicas de Grupo Nominal para conocer alternativas que prevengan o mejoren el desgaste profesional en los trabajadores en un Centro de Salud. *Medicina de Familia*, 6(2), 24-31.
49. Villarín, A., Méndez, T., Zuzuáregui, M. S., Sánchez, S., & Conejo, R. (2015). Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. *Revista de Calidad Asistencial*, 30(1), 4-9. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2014.11.007>