

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN EN PROFESIONALES SOCIO SANITARIOS

Ángel Sánchez-Anguita Muñoz  
Universidad de Salamanca  
asam@usal.es  
María Fátima Pulido López

*Recepción Artículo: 22 abril 2022*  
*Admisión Evaluación: 22 abril 2022*  
*Informe Evaluador 1: 24 abril 2022*  
*Informe Evaluador 2: 26 abril 2022*  
*Aprobación Publicación: 27 abril 2022*

### RESUMEN

**Antecedentes:** Entre los investigadores de la Psicología del Trabajo, se ha incrementado el interés por el estudio de actitudes hacia el trabajo como la satisfacción laboral, quizá porque constituye un predictor eficaz del absentismo, el abandono y el rendimiento laboral, y también porque representa un objetivo básico del desarrollo organizacional (Tocaruncho, 2000). **Objetivos:** Determinar y evaluar las influencias de las variables de tipo personal, social y organizacional en la satisfacción en el trabajo, la modulación que establecen las variables socio-laborales en trabajadores de la salud. **Muestra:** Se escogió una muestra de profesionales de la sanidad, pertenecientes a población española, seleccionadas por muestreo intencionado, de entre los trabajadores de cada uno de los centros visitados para la realización del estudio. **Método:** A través de la mediación con jefes de servicio o jefes de unidad se fue contactando con posibles participantes para pedir su participación voluntaria en un estudio universitario. Se aplicó un cuestionario de satisfacción laboral y un protocolo de datos sociodemográficos. Y se realizaron tabulaciones de datos. **Resultados:** Se obtuvieron resultados descriptivos e inferenciales. La media de edad de los participantes quedó en 37 años y el mínimo de edad en 22 años y el máximo en 58 años. La media de antigüedad en la organización fue de 12 años. Y los contratos más numerosos fueron los fijos. **Conclusión:** los trabajadores más jóvenes presentaban mayor satisfacción con la supervisión y la participación. Existen una relación negativa entre el nivel de estudios y la satisfacción. También con el tipo de contrato siendo los fijos los menos satisfechos. Hay diferencias significativas en cuanto a tipo de servicio donde trabajan.

**Palabras clave:** satisfacción; profesionales sociosanitarios; trabajadores de la salud

### ABSTRACT

**Analysis of satisfaction in health and social care professionals. Among Work:** Psychology researchers, interest in studying attitudes towards work such as job satisfaction has increased, perhaps because it is an effective predictor of absenteeism, dropout and job performance, and also because it represents a basic objective of organizational development (Tocaruncho, 2000). **Objectives:** To determine and evaluate the influences of

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN EN PROFESIONALES SOCIO-SANITARIOS

personal, social and organizational variables on job satisfaction, and the modulation established by socio-occupational variables in health workers. **Sample:** A sample of health professionals belonging to the Spanish population, selected by intentional sampling, was chosen from among the workers of each of the centers visited to carry out the study. **Method:** Through mediation with service heads or unit heads, potential participants were contacted to request their voluntary participation in a university study. A job satisfaction questionnaire and a sociodemographic data protocol were applied. And data tabulations were performed. **Results:** Descriptive and inferential results were obtained. The mean age of the participants was 37 years old and the minimum age was 22 years and the maximum was 58 years. The mean length of service in the organization was 12 years. And the most numerous contracts with 59% were the fixed ones. **Conclusion:** Younger workers were more satisfied with supervision and participation. There is a negative relationship between educational level and satisfaction. Also, with the type of contract, the permanent ones being the least satisfied. There are significant differences in terms of the type of service where they work.

**Keywords:** satisfaction; socio-health professionals; health workers

### INTRODUCCIÓN

El grado de interacción entre individuos y trabajo se hace cada vez más difícil de explicar, debido en parte a la proliferación de nuevos tipos de organizaciones y nuevas formas de interacción entre ellas (Sánchez-Anguita, 2006). Se ha incrementado el interés por estudiar las actitudes hacia el trabajo como la satisfacción laboral, quizá porque constituye un predictor eficaz del absentismo, el abandono y el rendimiento laboral, y también porque representa un objetivo básico del desarrollo organizacional (Tocaruncho, 2000). El concepto de satisfacción laboral parece englobar términos como: motivos, actitudes, moral y clima laboral. La satisfacción laboral ha dejado de considerarse como una variable, para convertirse en un fin laboral en sí mismo (Loitegui, 1990). Y puede definirse como el estado emocional positivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976). La satisfacción laboral tiene efectos sobre el comportamiento laboral en la organización e influye sobre distintas formas de conducta como el nivel de ejecución, rendimiento, rotación en el trabajo, absentismo y otras como la salud física y psíquica. Pero la satisfacción es determinada por las características del puesto, los resultados, las necesidades del trabajador, la retribución económica, la promoción, o también variables personales como la edad, sexo, situación familiar, nivel formativo o actitudes (Sánchez-Anguita, 2006).

### OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de nuestro estudio es determinar la influencia de las variables de tipo personal y organizacional en la satisfacción en el trabajo o la modulación que establecen las variables sociolaborales en trabajadores de la salud.

En función del objetivo anterior planteamos la siguiente hipótesis: Las características socio-personales del trabajador y las organizacionales de la empresa influyen en el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la salud.

### MUESTRA Y/O PARTICIPANTES

Se ha realizado la investigación con una muestra de 145 trabajadores de la sanidad, seleccionadas por muestreo intencionado, de entre los trabajadores de cada uno de los centros visitados para la realización del estudio. Los profesionales participantes eran: médicos, enfermeros, fisioterapeutas, trabajadores sociales, psicólogos, técnicos especialistas, auxiliares de enfermería.

El protocolo de datos se ha escogido atendiendo a variables sociodemográficas laborales de las participantes que pudieran influir en la satisfacción laboral y estas variables tomadas en cuenta son: sexo, edad, estado civil, número de hijos, formación, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto, denominación del puesto actual, tipo de contrato, tipo de centro y tipo de servicio en el que trabajan.

## METODOLOGÍA Y/O INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Las variables de este cuestionario sobre datos biográficos personales y sociolaborales son variables cualitativas y permiten clasificar en grupos a las participantes en la investigación para conocer el efecto diferenciador que estas variables tienen sobre los constructos que deseamos medir de satisfacción laboral. Para medir la satisfacción laboral se ha utilizado el S-20/23 de Meliá y Peiró (1989), un cuestionario que a su vez mide cinco factores y que son reconocidos por distintas investigaciones como factores de la satisfacción laboral. La versión S 20/23, presenta unas instrucciones más breves y sencillas que el cuestionario original y se compone de veintitrés ítems con siete alternativas de respuesta tipo Likert, igual que el anterior. Los factores de satisfacción a medir con estos 5 ítems son:

- Satisfacción con la supervisión (6 ítems)
- Satisfacción con el ambiente físico (5 ítems)
- Satisfacción con las prestaciones recibidas (5 ítems)
- Satisfacción intrínseca del trabajo (4 ítems)
- Satisfacción con la participación (3 ítems)

La escala utilizada por los autores en el cuestionario S 20/23 es una escala tipo Likert que consta de siete opciones de respuesta que van desde “Muy Insatisfecho” (opción 1) a “Muy Satisfecho” (opción 7). Las puntuaciones de cada uno de los ítems se valoran como positivas ya que las frases de cada ítem tienen una formulación positiva hacia la satisfacción laboral y sus respectivos factores.

Los cuestionarios han sido aplicados de forma: directa, individual y con carácter voluntario y en las mismas condiciones de orden de aplicación e instrucciones. A todas las participantes se les han aplicado en su centro de trabajo. La duración media de realización ha sido de 15 minutos.

La metodología de aplicación ha sido la de contactar con supervisores, jefes de planta, coordinadores médicos, directores de enfermería y responsables de personal para pedir la colaboración en el estudio y su mediación para facilitarnos el contacto con las participantes para el estudio.

Para las tabulaciones y el análisis de datos se ha utilizado el programa estadístico para ordenador SPSS. Para comprobar la hipótesis se realizan análisis de varianza (ANOVA) de un factor de efectos fijos entre las variables personales y sociolaborales, y como variable de medida o dependiente las puntuaciones obtenidas en “satisfacción laboral”

## RESULTADOS ALCANZADOS

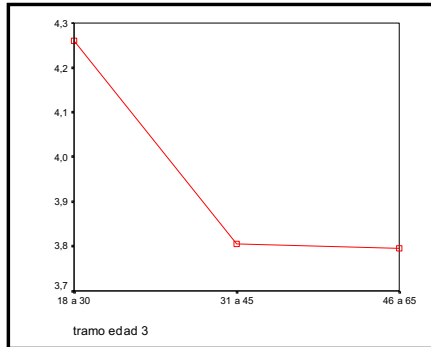
La muestra quedó conformada por 145 trabajadores de los que 58 eran hombres y 87 mujeres. La distribución de frecuencias para la edad, evidencia que el grupo más numeroso con un 64% corresponde al tramo de edad intermedia, entre 31 y 45 años. Con respecto al estado civil los casados constituían el grupo más numeroso con el 60% de participantes. La distribución de la variable número de hijos indica que el porcentaje más alto es “sin hijos”. Otra variable como la formación o el nivel académico alcanzado en el que los diplomados son el grupo más numeroso. Respecto a la antigüedad en la empresa, el mayor porcentaje corresponde a una antigüedad de más de 15 años. Sin embargo, en la variable antigüedad en el puesto de trabajo, la mayor frecuencia corresponde a personal que trabajaba en la empresa desde hace menos de 3 años. El grupo más numeroso que participó en nuestra investigación fue el de enfermeros/as, seguidos de auxiliares de enfermería y médicos. Según el tipo de contrato el personal, con vinculación fija, fue el grupo más numeroso con más del 50 por ciento de los participantes. Para finalizar con los datos descriptivos, haremos referencia al tipo de servicio al que pertenecen los trabajadores: urgencias, uci/quirófano/reanimación, cirugía, hematología/oncología, cardiología, interna/nefrología, endocrino/digestivo, traumatología, urología, partos/neonatos, ginecología/obstetricia, pediatría, oftalmología/otorrino, psiquiatría internamiento, geriatría, discapacidad física y psíquica, atención primaria, consulta externa especializada y asistencia social.

Para comprobar la hipótesis se realizan análisis de varianza (ANOVA) de un factor de efectos fijos entre las variables profesionales y sociolaborales, y como variable de medida las puntuaciones obtenidas en “satisfacción

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN EN PROFESIONALES SOCIO-SANITARIOS

laboral” como variable dependiente. Los resultados indican que respecto al sexo no existen diferencias significativas entre los dos grupos en satisfacción. Pero con la variable edad, obtenemos que el grupo de edad más joven, entre 18 y 30 años, es el que presenta una mayor satisfacción con la supervisión y la participación. Resultó significativo el resultado en satisfacción total por edades. Los análisis a posteriori indican que la diferencia es entre el grupo de menor edad, que puntúa más alto en satisfacción, con respecto al grupo intermedio y al de mayores que puntuaron más bajo.

*Grafico 1.  
Satisfacción total y edad*



No encontramos diferencias en los factores de satisfacción: con el ambiente físico, con las prestaciones o en satisfacción intrínseca. A continuación, realizamos nuevos análisis de varianza con la variable número de hijos, no encontrando ningún resultado significativo.

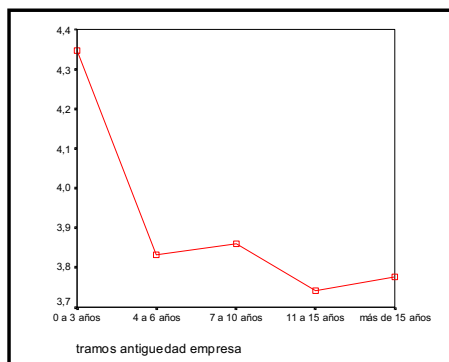
En cuanto al estado civil, solamente existen diferencias significativas en la satisfacción con las prestaciones intrínseca y total. Los análisis a posteriori muestran que es el grupo de casados el más satisfecho, y el que menos el de solteros con convivencia.

No encontramos diferencias significativas en la formación académica de las trabajadoras en ninguna de las subvariables de satisfacción laboral.

Con respecto a la profesión solamente existe significación con las prestaciones. Como podemos observar, a medida que se eleva el nivel del grupo laboral aumenta la satisfacción. Los análisis a posteriori (Scheffé) indican que las diferencias se producen entre los grupos “otros profesionales”: con respecto a “auxiliares” y “enfermeras”.

Al estudiar la variable antigüedad en la empresa existen diferencias significativas en satisfacción con el ambiente físico y en la total. Los análisis post hoc indican que las diferencias más relevantes se dan entre el grupo de 0 a 3 años y el de 11 a 15.

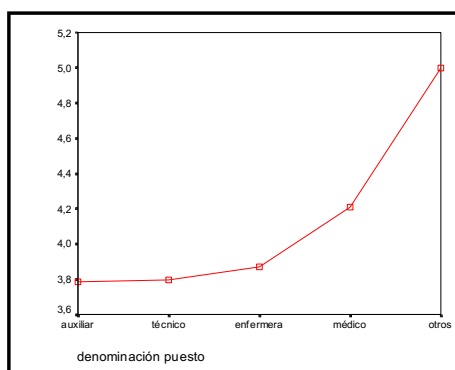
*Gráfico 2*  
*Satisfacción total y antigüedad en empresa*



Se ha realizado el mismo tipo de análisis con la antigüedad en el puesto, categorizándose con cinco grupos de antigüedad. Los resultados no indican diferencias significativas en satisfacción ni con la supervisión, ni con el ambiente físico, ni con las prestaciones. Sin embargo, si obtenemos diferencias en satisfacción intrínseca, participación y total. Coincidente con la variable anteriormente estudiada antigüedad en la empresa, es el grupo de menor antigüedad “0 a 3 años”, es el que presenta mayores diferencias con los demás.

Al realizar el mismo tipo de análisis con la variable denominación del puesto actual, los resultados indican que con respecto a la satisfacción con la supervisión no hay diferencias en ambiente físico y participación. Pero si en prestaciones, y las diferencias se producen entre el grupo de “otros” (psicólogos y fisioterapeutas), con respecto al grupo de “auxiliares” y “enfermeras”. También hay diferencias en satisfacción intrínseca y en la total, de nuevo los puestos de mayor nivel o licenciados son los más satisfechos pero los análisis a posteriori indican que sólo se producen diferencias entre el grupo de otros puestos con respecto a auxiliares y enfermeras. Es posible que las puntuaciones más bajas en los puestos de inferior categoría sean consecuencia de que gran parte de las trabajadoras de la salud se encuentren trabajando en puestos de inferior categoría respecto al nivel de estudios terminados. Ya Muñoz en 1990, indica que existe una relación negativa entre el nivel de estudios acabados y la satisfacción laboral, si el puesto es de inferior categoría al nivel formativo adquirido.

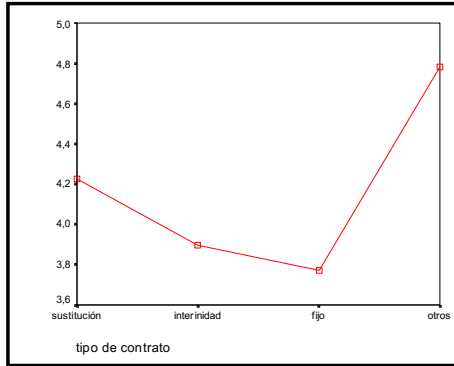
*Gráfico 3:*  
*Satisfacción total y denominación del puesto*



## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN EN PROFESIONALES SOCIO SANITARIOS

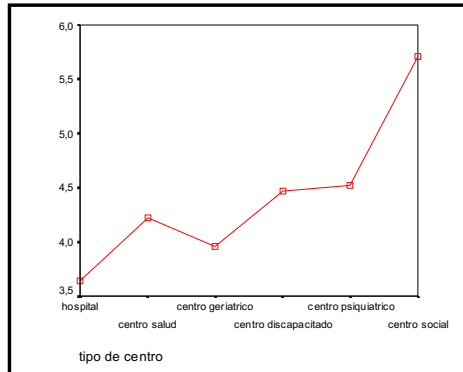
A continuación, realizamos un nuevo ANOVA con la variable tipo de contrato. Encontrando diferencias significativas entre los grupos, en todos los factores de satisfacción excepto en el ambiente físico. En todos los casos, los análisis realizados a posteriori o Sheffé se evidencia que, paradójicamente, son las trabajadoras con contrato “fijo” las que puntúan más bajo y son las trabajadoras con “otros tipos de contrato” donde la satisfacción ofrece niveles más altos, coincidiendo con los resultados obtenidos por García, Saéz y Llor (2000).

Gráfico 4:  
Satisfacción total y tipo de contrato



Realizamos nuevo análisis sobre la variable: “tipo de centro” y comprobamos que influye de forma clara en la satisfacción laboral de las trabajadoras de la salud, ya que existen diferencias significativas en todos los factores de satisfacción, siendo las trabajadoras de centro social las más satisfechas y las trabajadoras pertenecientes a centros hospitalarios las menos satisfechas, excepto en la satisfacción intrínseca donde el mayor grado de insatisfacción se produce en trabajadoras de centros geriátricos.

Gráfico 5  
Satisfacción total y tipo de centro



Para finalizar con esta hipótesis, analizamos el “tipo de servicio”. Los resultados en la supervisión indican que el grupo de trabajadores pertenecientes al servicio de traumatología es el que presenta una menor satisfacción laboral, seguido del de cirugía, mientras que es en los servicios de: urgencias, hematología/oncología,

endocrino/digestivo y atención social, donde tienen una mayor satisfacción. En satisfacción con el ambiente físico las diferencias más extremas se dan entre los servicios de traumatología (bajas) y los servicios de atención social (altas).

Con las prestaciones, siguen siendo las trabajadoras del servicio de traumatología las más insatisfechas seguido por cirugía y ginecología/obstetricia. Con respecto a la satisfacción intrínseca de nuevo destaca negativamente traumatología y cirugía. En esta ocasión es el servicio de endocrino/digestivo es el que presenta una satisfacción más alta. En satisfacción con la participación las puntuaciones más altas se dan en el servicio de urgencias y hematología/oncología. Y con las puntuaciones más bajas en satisfacción los servicios de traumatología, cirugía y también ginecología/obstetricia. Para terminar, en satisfacción total son los servicios de hematología/oncología, psiquiatría-crónicos y atención social los que evidencian mayor satisfacción.

## DISCUSIÓN

Para contrastar nuestros resultados con los obtenidos por otros autores debemos citar a Rout y Rout (1996), que se plantean como influye la antigüedad en la satisfacción laboral. Realizando un estudio longitudinal con una muestra de 380 médicos generales en Inglaterra y en 1993, que previamente habían sido encuestados por Sutherland y Cooper en el año 1987, para conocer si había habido cambios en el nivel de estrés y de satisfacción laboral en los años de medición, pues para el mismo puesto se había producido una renovación de contrato. Sin embargo, concluyeron que los niveles de estrés eran más altos y la satisfacción laboral más baja en 1993 con respecto a 1987. Es decir que con la antigüedad la satisfacción había bajado, coincidiendo con nuestros resultados.

Por otro lado, Elovainio, Kivimäki, Steen y Kalliomäki (2000), realizaron un experimento en Finlandia con una muestra de 2900 empleados de 152 hospitales analizando tanto las variables organizacionales como las personales que afectan en la satisfacción laboral de los sujetos. Concluyeron que tanto las variables organizacionales como la supervisión y la protección de la organización determinan la satisfacción laboral.

En otra investigación realizada por Zurriaga, Bravo y Peiró (1990), con una muestra de 197 profesionales sanitarios, pertenecientes a distintos centros de trabajo pretendían conocer la satisfacción laboral de los trabajadores con respecto al tipo de centro, a la profesión y a la titularidad del centro (público o privado). Y concluyen que existen mayores niveles de satisfacción laboral en centros de atención primaria que en hospitales y en centros privados que en públicos. Posteriormente Fernández y Ovejero (1994), con una muestra de 63 trabajadores sanitarios de un hospital asturiano, pretendían medir la satisfacción laboral según el nivel profesional de los trabajadores. Afirman que la satisfacción laboral está determinada por la categoría o nivel profesional, siendo las categorías más bajas las más insatisfechas, coincidiendo con nuestros resultados.

También O'Connor et al. (2000), realizaron un estudio comparativo entre un grupo de médicos generales (422) y un grupo de médicos especialistas de salud mental (173). Concluyeron que el grupo de médicos generales tenían mayores niveles de: ansiedad, depresión y somatización y menores niveles de satisfacción laboral que el grupo de especialistas. No se encontraron diferencias significativas respecto al sexo de los profesionales, coincidiendo así con nuestros resultados.

Coinciden nuestros resultados con los obtenidos por García, Saéz y Llor (2000), que realizaron una investigación con 161 trabajadores sanitarios de salud mental y concluyeron que el estado civil influye en la satisfacción laboral y el bienestar, destacando los casados sobre los solteros, separados, divorciados o viudos quizá por su menor riesgo psicopatológico y mantenimiento de apoyo social por parte del cónyuge. También indican que la satisfacción es mayor cuanto mayor es la cualificación profesional. La situación laboral, es decir, los contratos indefinidos correlacionan positivamente con la insatisfacción laboral y el burnout.

La satisfacción laboral también tiene implicaciones internas (satisfacción y rendimiento de los profesionales, mejor clima laboral) que suponen repercusiones hacia el cliente, es decir que, a mayor nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la salud, se produce un mayor nivel de satisfacción en el paciente. Para ilustrar esto

## ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN EN PROFESIONALES SOCIO SANITARIOS

baste referir el estudio de Marsch (2000), realizado en Estados Unidos con un equipo de enfermeras de hospital. Concluyó, que, a mayor nivel de satisfacción en las enfermeras, correspondía mayor nivel de satisfacción en el paciente.

Nuestros resultados indican que son los trabajadores más jóvenes los más satisfechos y no coinciden con las conclusiones obtenidas por Alonso en 2008, que indica que son los mayores de 45 años, los que más satisfechos están, las mujeres más satisfechas que los hombres, y los contratados laborales más satisfechos que los del grupo total.

### CONCLUSIONES

Como conclusiones añadir, que a tenor de los resultados los niveles de satisfacción con la supervisión se ven influenciados por una variable personal la edad y por tres variables organizacionales el tipo de contrato, tipo de centro y tipo de servicio. Por lo que debemos mejorar en este sentido en centros hospitalarios y en centros geriátricos con especial atención al personal senior.

La mayor satisfacción con el ambiente físico coincide con la menor antigüedad en la empresa. Y se da en mayor medida por trabajar en centros sociales y en servicios de atención social. Por el contrario, la mayor insatisfacción ambiental se produce en trabajadores de mayor edad, de centros hospitalarios y en los servicios de traumatología. Por lo que deberían mejorarse los espacios de trabajo en hospitales y en algunos servicios especialmente.

La satisfacción con las prestaciones es la dimensión que se ve afectada por mayor número de variables. Así, los mayores niveles se producen en participantes casados, con menor antigüedad en la empresa, con contratos especiales, en centros de salud y sociales y en servicios de atención social. Es de resaltar que la mayor insatisfacción se aprecia en el personal de enfermería, técnicos y auxiliares, quizá por la insuficiente remuneración que a su juicio tiene su trabajo y en comparación con otros grupos o categorías laborales.

La satisfacción consigo mismo o intrínseca es mayor en casados, de menos antigüedad en el puesto, con contratos especiales o de interinidad, que realizan su labor en centros sociales o en centros de salud y en servicios de endocrinología y aparato digestivo. Esto nos indica que en general, el estado civil de casado coincide con personas más satisfechas consigo mismos.

El nivel de mayor satisfacción con la participación se produce de nuevo en trabajadoras de menos edad, con pocos años de antigüedad en el puesto, con contratos especiales, en centros sociales y en servicios de urgencias y oncología. Por ello son los trabajadores más jóvenes los que consideran que la participación que les permiten en sus organizaciones es satisfactoria.

Para finalizar añadir que en la satisfacción total de los trabajadores socio sanitarios se evidencia la importancia en primer lugar, de la relación que establezcan con sus jefes inmediatos, en segundo lugar, influye el tipo de beneficio material que le reporte su actividad laboral. Son variables a tener en cuenta también, pero con mucha menor transcendencia, y dependiendo del centro o servicio al que pertenecen, como el ambiente o marco contextual donde se desarrolle la actividad, en menor medida la satisfacción interna, y por último, casi de forma intrascendente influye el nivel de participación personal y social que tenga la trabajadora en su empresa para su satisfacción total.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N. y Kalliomäki, I. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 269-277.
- Fernández, J. A. y Ovejero, A. (1994). Satisfacción laboral en un centro hospitalario: un análisis del cuestionario de Porter. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 10 (28), 39-61.



- García, M., Sáez, C. y Llor, B. (2000). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 215-228.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction* en M.D. Dunnette (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Madrid: Universidad Complutense
- Marsh, D. (2000). Equipping nurses for spiritual care at Avista Adventist Hospital. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 61 (5-A) 1888.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicogema*, 1 (3) 59-74.
- O'connor, D.; O'connor, R.; Yhite, B. y Bundred, P. (2001): The effect of job strain on British general practitioners' mental health. *Journal of Mental Health UK*, 9 (6) 637-654.
- Rout, U.; Cooper, C. L. y Rout, J. K. (1996). Job stress among British general practitioners: Predictors of job dissatisfaction and mental ill-health. *Stress Medicine*, 12 (3), 155-166.
- Sánchez-Anguila, A. (2006). *Salud Laboral*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Tocaruncho, H. (2000). Conceptos básicos para la evaluación e intervención del estrés laboral en *Manual de estrés laboral*. Madrid: Sindicato Comisiones Obreras.
- Zurriaga, R., Bravo, M. J. y Peiró, J. M. (1990). La satisfacción laboral en profesionales sanitarios de organizaciones públicas y privadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 6 (16), 67-73.

