



Artículo Original

Satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de una institución privada de salud

Job satisfaction of nursing staff in the surgical center of a private health institution

Yataco Almeyda, Jovanna¹; Matzumura Kasano, Juan²; Gutiérrez Crespo, Hugo²

¹Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas | Lima, Perú.

²Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina | Lima, Perú.

Como referenciar éste artículo | How to reference this article:

Yataco Almeyda J, Matzumura Kasano J, Gutiérrez crespo H. Satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de una institución privada de salud. An. Fac. Cienc. Méd. (Asunción), Diciembre - 2025; 58(3): 69-77.

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral del personal de enfermería es esencial para la calidad del sistema de salud. Un entorno laboral favorable, con adecuada gestión y remuneración, mejora tanto la atención al paciente como el bienestar del personal. **Objetivo:** Describir la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico. **Material y método:** Estudio cuantitativo, transversal y prospectivo, con 94 profesionales de enfermería. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma (36 ítems, 7 factores; escala Likert 1–5), con una confiabilidad de $\alpha = 0.79$ y validez concurrente de $p = 0.05$. **Resultados:** Se evidenció una satisfacción laboral regular en las dimensiones de beneficios laborales (65.5%), relaciones sociales (58.3%), relación con la autoridad (45.2%) y desempeño en tareas (45.2%). No obstante, se identificó insatisfacción parcial en políticas administrativas (39.3%). **Conclusión:** La satisfacción laboral del personal de enfermería es regular, con mayor insatisfacción el factor de políticas administrativas, se recomienda fortalecer el entorno laboral y optimizar la calidad del cuidado y el bienestar del personal.

Palabras clave: satisfacción laboral, enfermería, institución privada.

Autor correspondiente: Jovanna Yataco Almeyda. Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas | Lima, Perú.
Email: jovannaya10@gmail.com.

Editor responsable: Prof. Dr. Hassel Jimmy Jiménez*, Dra. Lourdes Talavera*.

*Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Médicas. San Lorenzo, Paraguay.
Fecha de recepción el 31 de mayo del 2025; aceptado el 9 de diciembre del 2025.

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction of nursing staff is essential for the quality of the healthcare system. A supportive work environment, with adequate management and compensation, improves both patient care and staff well-being. **Objective:** To describe the job satisfaction of nursing staff in a surgical center. **Materials and methods:** A quantitative, cross-sectional, and prospective study was conducted with 94 nursing professionals. The Sonia Palma Job Satisfaction Scale (36 items, 7 factors; Likert scale 1–5) was used, with a reliability of $\alpha = 0.79$ and concurrent validity of $p = 0.05$. **Results:** Average job satisfaction was evident in the areas of employee benefits (65.5%), social relationships (58.3%), relationship with authority (45.2%), and task performance (45.2%). However, partial dissatisfaction was identified with administrative policies (39.3%). **Conclusion:** Nursing staff job satisfaction is average, with the greatest dissatisfaction being the administrative policies factor. It is recommended to strengthen the work environment and optimize the quality of care and staff well-being.

Keywords: job satisfaction, nursing, private institution.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud propone que el sistema de salud se enfoque en mejorar la calidad en seis dimensiones: eficacia, eficiencia, accesibilidad, aceptabilidad/ enfoque holístico orientado al paciente, equidad y seguridad⁽¹⁾. La satisfacción laboral del personal de salud es determinante en la calidad asistencial, al reflejar actitudes positivas influenciadas por el entorno, social y la interacción con el usuario. Un equipo motivado y comprometido fortalece la competitividad institucional⁽²⁾.

En los últimos años, el rol de las enfermeras especialistas de centro quirúrgico ha adquirido mayor complejidad debido a los avances tecnológicos en cirugía y a los cambios en las políticas de salud. La carga laboral, el balance vida-trabajo y el desarrollo profesional influyen en su satisfacción, en un contexto de crecientes exigencias de los pacientes. Respecto a la calidad de la atención impone nuevos desafíos. Comprender estas dinámicas resulta clave para implementar estrategias orientadas a optimizar la satisfacción laboral en este ámbito⁽³⁾.

La escasez de enfermeras que labora el servicio de centro quirúrgico, compromete la calidad asistencial, incrementa los costos y reduce la satisfacción laboral. El retiro del

personal experimentado y la sobrecarga, sumados a liderazgos débiles y falta de reconocimiento, favorecen el agotamiento y la intención de abandono laboral⁽⁴⁾. La pandemia por COVID-19 profundizó esta crisis, provocando un aumento en la rotación, el abandono profesional y el desgaste físico-emocional del personal⁽⁵⁾.

A nivel internacional, el modelo Magnet ha demostrado ser una estrategia efectiva para mejorar el entorno laboral y reducir la rotación del personal de enfermería. Este modelo se fundamenta en un liderazgo transformacional, estructuras organizacionales participativas, buenas prácticas profesionales, gestión del conocimiento e innovación, así como en la mejora continua de los procesos, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral y mejor calidad en la atención al paciente⁽⁶⁾.

La satisfacción laboral en enfermería varía entre países. Islandia destaca por bajo estrés, liderazgo eficaz y trabajo en equipo; Estados Unidos por sus unidades médico-quirúrgicas; y República Checa por entornos colaborativos. La satisfacción disminuye con horas extras y aumenta con menor ausentismo y antigüedad. A nivel global, persisten desafíos estructurales en los recursos humanos en salud, especialmente en países de ingresos bajos y

medianos, donde se evidencian escasez de personal, formación deficiente, distribución desigual y estrategias de retención ineficaces. En la Región del Mediterráneo Oriental, con una baja densidad de personal de salud, Líbano enfrenta una situación crítica marcada por la migración del personal de enfermería, la insatisfacción laboral y la rotación elevada. (7,8).

En Islandia, existe una alta satisfacción laboral relacionada con un buen trabajo en equipo, mientras en España, la satisfacción se ve afectada por la carga laboral, entornos negativos y la necesidad de mejoras en capacitación y seguridad laboral, con influencias emocionales, organizativas y sociales (9,10).

En Perú, las instituciones de salud enfrentan desafíos que impactan negativamente el ambiente de trabajo, incluyendo bajos salarios, mala gestión y falta de recursos. El servicio de centro quirúrgico, en particular, experimenta insatisfacción debido a diversos problemas laborales, lo que resulta en una alta rotación de personal debido al estrés laboral, a pesar de que esta situación persiste y es ignorada por muchas instituciones (11,12).

Mejorar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico es crucial para garantizar la calidad de la atención, la satisfacción del paciente y la retención del personal. La salud del personal de enfermería es esencial para mantener el equilibrio entre trabajo y vida, y un entorno cómodo puede mejorar el desempeño laboral. El objetivo del estudio fue describir la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico en una institución privada de salud de Lima, Perú, durante el año 2024.

Materiales y Métodos

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, siendo de tipo observacional y prospectivo con un diseño de corte transversal, orientado a describir la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico de una institución privada de salud en Lima, Perú, entre febrero y junio de

2024. La población estuvo conformada por 94 profesionales de enfermería, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se consideró como criterios de inclusión contar con contrato vigente, antigüedad mínima de seis meses y aceptación para participar en el estudio. Se excluyó al personal con licencia, con funciones administrativas y profesionales en calidad de pasantía. El estudio contempló una sola variable.

Como instrumento de evaluación, se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, desarrollada por Sonia Palma Carrillo compuesta por 36 ítems distribuidos en siete factores: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad. Las respuestas se consignaron en una escala Likert de 1 a 5 (desacuerdo total a acuerdo total). La categorización de los resultados se establece según los criterios diagnósticos establecidos por la autora: alta satisfacción (168 o +), parcial satisfacción (149 a 167), regular (112 a 148), parcial insatisfacción (93 a 111) y baja satisfacción laboral (92 o -). El instrumento mostró una confiabilidad de 0.79 (Alfa de Cronbach) y una validez concurrente de 0.05. Las principales fuentes de sesgo fueron el muestreo por conveniencia y la autoadministración del cuestionario mitigadas mediante anonimato, confidencialidad y participación voluntaria. No se realizó cálculo probabilístico del tamaño muestral, pero se procuró incluir a todo el personal elegible.

Para el análisis de datos, se utilizó el software estadístico SPSS versión 25. Los ítems fueron preprocesados, codificados y categorizados según las respuestas de los participantes. Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos, con énfasis en la determinación de frecuencias absolutas y relativas. No se emplearon pruebas inferenciales, por lo que no se establecieron niveles de significación ni potencia estadística, en concordancia con el diseño descriptivo del estudio. La muestra incluyó a la totalidad del personal de enfermería que cumplía con los criterios de inclusión. Todos los procedimientos de la investigación se llevaron a cabo

siguiendo los principios de la Declaración de Helsinki, garantizando la confidencialidad y el bienestar de todos los participantes a lo largo del estudio. El estudio fue observacional, sin riesgos para los participantes, por lo que no se requirió consentimiento informado, conforme a las disposiciones éticas vigentes.

Resultados

La muestra final comprendió a 84 participantes, fueron excluidos 10 participantes porque sus respuestas fueron incompletas. En cuanto a las características sociodemográficas, se observa que el 61.9% (52) tiene una experiencia laboral en la institución menor de 3 años. En términos de nivel de instrucción, el 32.1% (27) son enfermeras especialistas. Un porcentaje significativo de la población encuestada trabaja simultáneamente en otra institución, siendo la búsqueda de solvencia económica el motivo principal para este doble empleo, con un 56% (46). En lo que respecta a la condición laboral, el 79.8% (67) tiene contrato institucional (**Tabla 1**).

En relación con los factores de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, se observa que, en la dimensión de condiciones físicas y materiales, los participantes manifestaron acuerdo, indicando una percepción positiva en el desempeño de las tareas diarias. Respecto a beneficios laborales, hubo indecisión, reflejando una postura neutral en los indicadores relacionados con el bienestar económico y la satisfacción en el trabajo. En cuanto a las políticas administrativas, los indicadores relacionados con el horario de trabajo y el reconocimiento del esfuerzo generaron desacuerdo o cierta insatisfacción. En el ámbito de las relaciones sociales, los participantes señalaron su acuerdo con respecto a tener un ambiente adecuado, trabajo en equipo y solidaridad, pero también la necesidad de mantener cierta distancia con los compañeros. En la dimensión de desarrollo personal, manifestaron sentirse felices con sus logros laborales. Respecto al desempeño de tareas, los indicadores relacionados con la

percepción de la importancia y el aburrimiento en el trabajo generaron una valoración correspondiente a indecisión. En relación con la autoridad, el indicador “no me siento a gusto con mi jefe” indicó una percepción ambivalente en la relación con la autoridad. (**Figura 1**)

Tabla 1. Características demográficas del personal de enfermería.

Características sociodemográficas	n	%
SEXO		
Femenino	64	76,2
Masculino	20	23,8
EDAD		
Joven	21	25,0
Adulto	61	72,6
Adulto mayor	2	2,4
TIEMPO LABORAL (años)		
Menor a 3 años	52	61,9
De 4 – 10 años	14	16,7
Mayor a 10 años	18	21,4
NIVEL DE INSTRUCCIÓN		
Enfermera (o) especialista	27	32,1
Licenciada (o) en enfermería	27	32,1
Técnico en enfermería	30	35,8
INSTITUCIÓN LABORAL		
Ambas	24	28,6
Privada	23	27,4
Pública	37	44,0
MOTIVO LABORAL		
Bajo ingreso	5	6,0
Completar canasta familiar	5	6,0
Estudios	13	15,3
Trabajo en una institución	14	16,7
Para tener solvencia económica	47	56,0
CONDICIÓN LABORAL		
Con contrato institucional	67	79,8
Terceros	17	20,2

Fuente: Elaboración propia, basada en los datos de la investigación

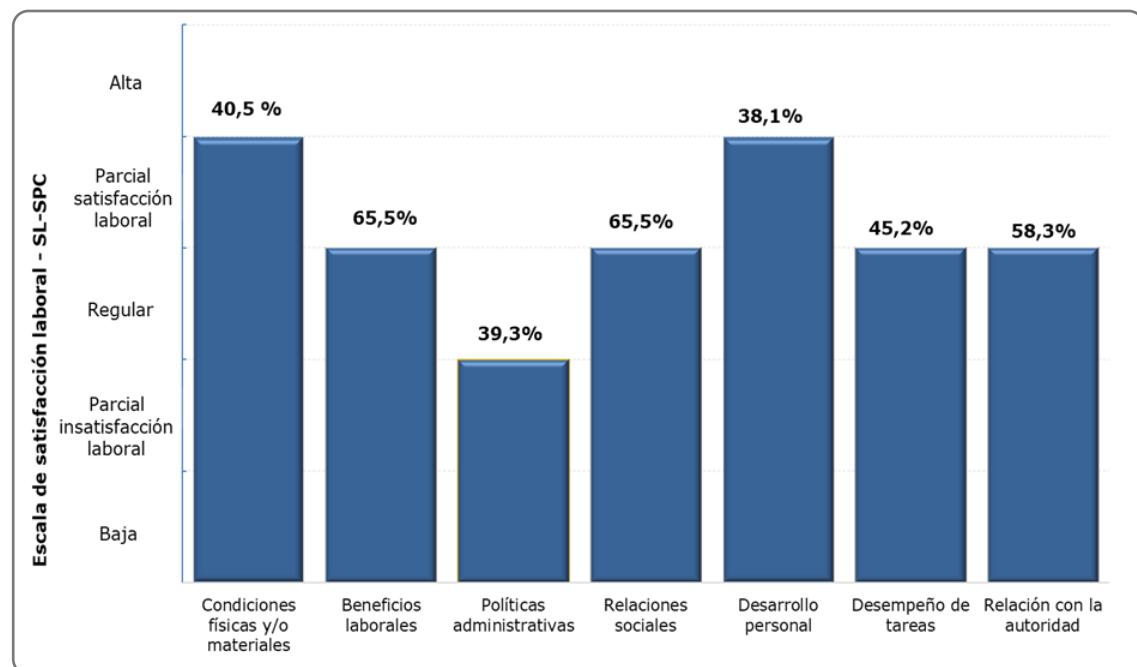


Figura 1. Satisfacción laboral por dimensiones del personal de enfermería de centro quirúrgico.
Fuente: Elaboración propia, basada en los datos de la investigación.

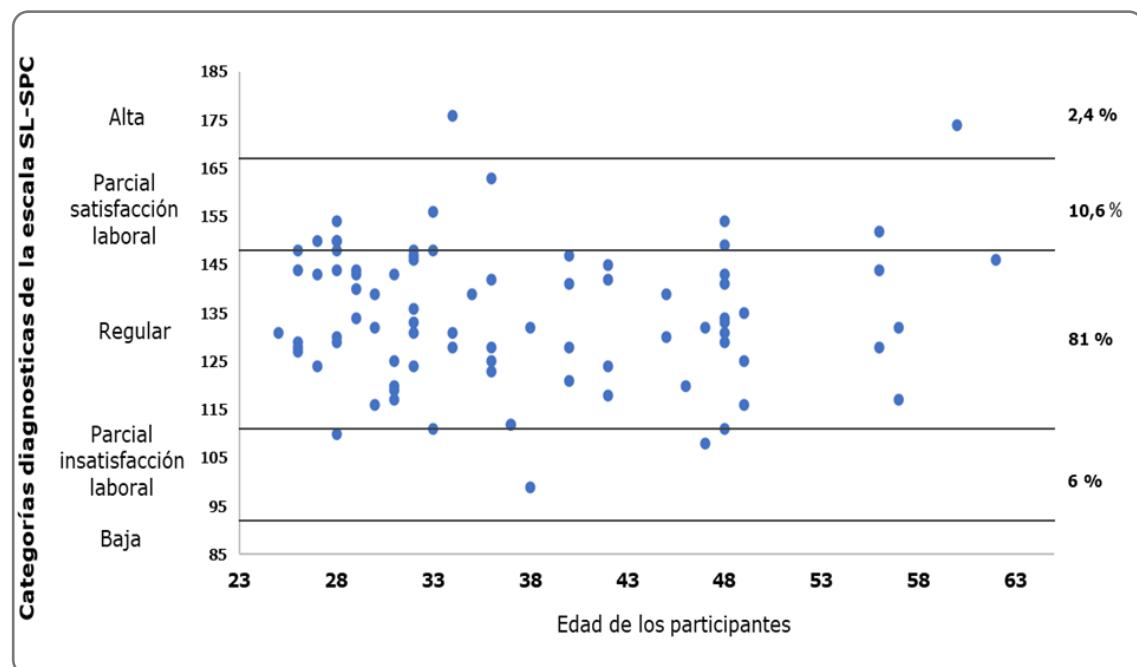


Figura 2. Análisis bivariado de satisfacción laboral y edad del personal de enfermería del centro quirúrgico.
Fuente: Elaboración propia, basada en los datos de la investigación.

De los 84 participantes que respondieron la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, el 81% presentó una satisfacción laboral regular. La dimensión menos valorada fue "políticas administrativas", con un 39,3% (33), indicando una insatisfacción parcial en el ámbito laboral (**figura 1**).

Según el análisis de la población encuestada, el grupo de edad entre 28 y 48 años muestra una satisfacción laboral regular del 81%. Esta calificación podría estar relacionada con factores como las obligaciones familiares, la presión para alcanzar objetivos profesionales y la falta de oportunidades de desarrollo. Se observa que, a mayor edad, menor es el nivel de satisfacción laboral (**figura 2**).

Discusión

El concepto de entorno laboral no es novedoso; el interés por explorar y mejorar el entorno laboral de los profesionales de la salud ha persistido a lo largo del tiempo. Los estudios revisados se enfocan principalmente en las relaciones entre los entornos de trabajo saludables y los resultados para los profesionales de enfermería, los pacientes y las organizaciones ⁽¹³⁾. Es esencial destacar que un ambiente de trabajo saludable puede traducirse en mayor satisfacción y retención laboral de los profesionales de enfermería, mediante el empoderamiento y compromiso de estos profesionales. Esto evidencia que un ambiente de trabajo saludable juega un papel crucial en la prestación de la atención médica y es fundamental para proporcionar al paciente una atención de calidad ⁽⁴⁾.

Los resultados revelan una alta rotación del personal, atribuida a contratos temporales, poca experiencia profesional y la edad. Aunque diversos estudios han informado que los profesionales de enfermería cambian frecuentemente de lugar de trabajo, las posibles razones para reducir la rotación pueden incluir la preocupación por encontrar empleo, la escasez de oportunidades laborales, problemas financieros y

perspectivas laborales ⁽¹⁴⁾. Estos hallazgos parecen respaldar los informes de Mami et al., que indican que el 90% de las enfermeras están insatisfechas con su trabajo debido a la falta de adaptación a la cultura organizacional y diferencias culturales en la institución de salud ⁽¹⁵⁾. Además, son un testimonio de la complejidad de la satisfacción laboral, ya que no solo depende de la naturaleza del trabajo, sino también de las expectativas individuales sobre el trabajo ⁽¹⁶⁾.

En este estudio, se observó que la mayoría del personal de enfermería presentó satisfacción regular, estos resultados reflejan una percepción intermedia del entorno laboral, donde los aspectos positivos no compensan del todo las deficiencias organizacionales; atribuidos principalmente a: escases de recursos e infraestructura inadecuada, sobrecarga laboral, deficiente gestión institucional, falta de reconocimiento y baja remuneración. Estos hallazgos son similares a lo descrito por Kurtović y Bilješko Štrus ⁽³⁾, quienes reportaron 65% de satisfacción media en enfermeras instrumentistas en Croacia, debido a la sobrecarga laboral y falta de reconocimiento. De igual forma, Bragadóttir et al. ⁽⁶⁾ identificó que solo un 17% de enfermeros perioperatorios en Islandia manifestó satisfacción alta, mientras que la mayoría refirió niveles intermedios, resultado atribuible a la limitada participación en decisiones clínicas y deficiencias en la comunicación organizacional.

La presencia de forma parcial de satisfacción laboral refleja la presencia de elementos motivacionales intrínsecos, como el sentido de logro profesional o las buenas relaciones interpersonales, como señalan Sillero-Sillero y Zabalegui ⁽⁴⁾, quienes en hallaron un 23,3% de satisfacción alta, favorecida por mejores condiciones laborales que contrastan con el contexto local, en parte gracias a una mayor disponibilidad de recursos y condiciones laborales favorables, situación que contrasta con la realidad local.

Por otro lado, la proporción de alta satisfacción laboral (2,4%) fue considerablemente menor a lo registrado por Alhalal et al. ⁽⁹⁾ en Arabia Saudita (38,8%), explicable por mejores condiciones contractuales, salarios competitivos y acceso a beneficios laborales. Este contraste revela limitaciones estructurales del sistema de salud en países latinoamericanos, especialmente en cuanto a reconocimiento laboral y participación efectiva del personal en la toma de decisiones ^(11,12,17,18,19).

Sin embargo, los participantes que evidenciaron una parcial insatisfacción laboral fue mínima, pero representa un punto crítico, pues estudios como el de Kurtović y Bilješko Štrus ⁽³⁾ demostraron que los trabajadores con niveles bajos de satisfacción presentaban un 45% más de riesgo de agotamiento emocional, fenómeno igualmente documentado por Dos Santos et al. ⁽²⁰⁾, quienes describieron en Brasil, que un 12,9% de enfermeros que laboran en quirófanos experimentaban burnout asociado a condiciones laborales deficientes. Asimismo, Sillero-Sillero y Zabalegui ⁽⁸⁾ evidenciaron en su estudio que la sobrecarga laboral incrementa en un 30% el riesgo de insatisfacción, resultado coincidente con investigaciones paraguayas ^(21,22) que señalan un fuerte vínculo entre clima organizacional adverso y disminución del bienestar del personal.

Varios factores, como el empoderamiento y el compromiso institucional, se consideran mediadores de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, revelando los mecanismos psicológicos, profesionales y ambientales involucrados en la satisfacción laboral ^(21,22). Además, diversos estudios han identificado la relación de la satisfacción laboral con las políticas administrativas y las condiciones físicas, que pueden incluir desde la intención de abandonar el hospital hasta el agotamiento emocional y la autoeficacia ^(23,24). Aunque los hallazgos confirman que es importante considerar diversos factores para explicar la posible relación entre la satisfacción laboral y las políticas institucionales, la

falta de alineación con el marco estratégico institucional de los profesionales de enfermería destaca la necesidad de desarrollar nuevas investigaciones que examinen los mecanismos de estas posibles relaciones en el ámbito de los servicios de salud ⁽²⁵⁻³⁰⁾.

Como en cualquier estudio de investigación, existen limitaciones. El número reducido de la muestra utilizada, correspondiente a una institución privada de salud, puede ser un grupo selecto, ya que son los interesados en la evaluación de la satisfacción laboral y son sensibles a las actitudes de los profesionales de enfermería. Asimismo, la naturaleza transversal de la investigación limita la explicación de los resultados y no permite realizar inferencias. Por último, esta investigación merece ser replicada con nuevos datos de hospitales del estado y del sector privado.

Conclusión

La satisfacción laboral de la mayoría de los profesionales de enfermería en el presente estudio se clasifica como regular. Los resultados indican que las dimensiones de condiciones físicas y materiales obtuvieron valoraciones superiores a la satisfacción regular, mientras que las políticas administrativas generaron insatisfacción parcial lo que evidencia una brecha crítica en el ámbito organizacional. No obstante, debido al diseño transversal, el tamaño reducido de la muestra y el contexto particular de una institución privada, estos resultados no pueden extrapolarse a otros entornos hospitalarios. Estos hallazgos evidencian la necesidad de intervenciones organizacionales orientadas a optimizar las políticas administrativas, fortalecer la participación del personal en la toma de decisiones y consolidar mecanismos de reconocimiento laboral. Mejorar estos aspectos no solo podría elevar la satisfacción, sino también favorecer el bienestar del equipo, reducir la rotación y mitigar el riesgo de agotamiento, con impacto directo en la

calidad del cuidado quirúrgico. Se recomienda realizar estudios en hospitales públicos, del sector privado para comprender su evolución a lo largo del tiempo.

Contribución de los autores: Todos los autores participaron en la redacción de este manuscrito y dieron su aprobación para su publicación.

Conflictos de intereses: Los autores declaran no tener conflicto de interés.

Fuente de Financiación: Propia.

Referencias Bibliográficas

1. Stemmer R, Bassi E, Ezra S, Harvey C, Jojo N, Meyer G, et al. A systematic review: unfinished nursing care and the impact on the nurse outcomes of job satisfaction, burnout, intention-to-leave and turnover. *J Adv Nurs.* 2021;78(8):2290-303. doi:10.1111/jan.15286.
2. Perca Palacios L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investig Innov.* 2023;3(3):87-98. doi:10.33326/27905543.2023.3.1849.
3. Kurtović B, Bilješko Štrus I. Satisfacción laboral y factores asociados entre enfermeras instrumentistas: más allá de la superficie. *Int J Environ Res Public Health.* 2023;20(24):7159. doi: 10.3390/ijerph20247159.
4. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Organizational factors and burnout of perioperative nurses. *Rev Latino-Am Enfermagem.* 2020;28: e3256. doi:10.1590/1518-8345.3239.3256.
5. Gualano MR, Sinigaglia T, Lo Moro G, Rousset S, Cremona A, Berty F, et al. The burden of burnout among healthcare professionals of intensive care units and emergency departments during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(15):8172. doi:10.3390/ijerph18158172.
6. American Nurses Credentialing Center. Magnet Recognition Program®: Magnet Model – Creating a Magnet Culture. Silver Spring (MD): American Nurses Credentialing Center. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/magnet-model/>
7. Isfahani P, Poodineh Moghadam M, Sarani M, Bazi A, Boulagh F, Afshari M, et al. Job satisfaction among nurses in Eastern Mediterranean Region hospitals: a systematic review and meta-analysis. *BMC Nurs.* 2024;23(1):812. doi: 10.1186/s12912-024-02480-0.
8. Bragadóttir H, Kalisch BJ, Flygenring BG, Tryggvadóttir GB. The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nurs.* 2023;9:1-9. doi:10.1177/23779608231175027.
9. Blanco-Donoso LM, Moreno-Jiménez B, Pereira G, Garrosa E. Effects of co-worker and supervisor support on nurses' energy and motivation through role ambiguity and psychological flexibility. *Span J Psychol.* 2019;22:E25. doi:10.1017/sjp.2019.10.
10. Graystone R. How Magnet® designation helps hospitals tackle the nursing shortage. *J Nurs Adm.* 2018;48(9):415-6. doi:10.1097/NNA.0000000000000640
11. Molina L, Máximo J, Ávalos Martínez F, Obergozo V. Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en Enfermería*, 2009; 27 (2), 218-225.
12. Cruz LR, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora.* 2021;8(2):47-52. doi:10.21679/arc.v8i2.218.
13. Sveinsdóttir H, Biering P, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* 2006;43(7):875-89. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002.
14. Bagheri Hossein Abadi M, Taban E, Khanjani N, Naghavi Konjin Z, Khajehnasiri F. Relationships between job satisfaction and job demand, job control, social support, and depression in Iranian nurses. *J Nurs Res.* 2020;29(2):e143. doi: 10.1097/jnr.0000000000000410.
15. Liu J, Liu Q, Ji L, Yang Y, Zhang R, Ding Y, Luo G, Sun D. Prevalence and Influencing Factors of Severe Depression in Nurses During and After the COVID-19 Pandemic: A Large-Scale Multicenter Study. *Depress Anxiety.* 2024;2024:5727506. doi: 10.1155/da/5727506
16. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Rev Peru Cienc Salud.* 2019;1(4):191-6. doi: 10.37711/rpcs.2019.1.4.28.7
17. American Association of Critical-Care Nurses. AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments: a journey to excellence. 2nd ed. California: American Association of Critical-Care Nurses. 2016: 44 p.
18. Sanner-Stiehr E, Stevanin S, Mikkonen S, Kvist T. Job satisfaction and generational nursing characteristics among registered nurses in the United States, Italy and Finland: results of a survey study. *J Nurs Manag.* 2021;29(8):2364-73. doi: 10.1111/jonm.13397.
19. Savitsky B, Radomislensky I, Hendel T. Nurses' occupational satisfaction during COVID-19 pandemic. *Appl Nurs Res.* 2021;59:151416. doi: 10.1016/j.apnr.2021.151416.
20. Asgari S, Shafipour V, Taraghi Z, Yazdani-Charati J. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. *Nurs Ethics.* 2019;26(2):346-56. doi: 10.1177/0969733017712083.
21. Merino-Plaza MJ, Carrera-Hueso FJ, Roca-Castelló MR, Morro-Marín MD, Martínez Asensi A, Fikri-Benbrahim N. Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de

- seguridad del paciente. *Gac Sanit.* 2020;32(4):352-61. doi: 10.1016/j.gaceta.2017.02.009.
- 22. Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud.* 2019;94:21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011.
 - 23. Ng TW, Feldman DC. The moderating effects of age in the relationships of job autonomy to work outcomes. *Work Aging Retire.* 2015;1(1):64-78. doi: 10.1093/workar/wau003.
 - 24. Zaniboni S, Truxillo DM, Rineer JR, Bodner TE, Hammer LB, Krainer M. Relating age, decision authority, job satisfaction, and mental health: a study of construction workers. *Work Aging Retire.* 2016;2(4):428-35. doi: 10.1093/workar/waw006.
 - 25. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa E, Hernández Reyna I, Vargas MRI, Favela Ocaño MA. Burnout syndrome and working conditions in surgical center nurses. *Enferm Glob.* 2020;19(59):479-506. doi: 10.6018/eglobal.398221.
 - 26. Ravari A, Bazargan M, Vanaki Z, Mirzaei T. Job satisfaction among Iranian hospital-based practicing nurses: examining the influence of self-expectation, social interaction and organisational situations. *J Nurs Manag.* 2012;20(4):522-33. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01188.x.
 - 27. Lo WY, Chien LY, Hwang FM, Huang N, Chiou ST. From job stress to intention to leave among hospital nurses: a structural equation modelling approach. *J Adv Nurs.* 2018;74(3):677-88. doi: 10.1111/jan.13481.
 - 28. Sabanciogullari S, Dogan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *J Nurs Manag.* 2015;23(8):1076-85. doi: 10.1111/jonm.12256.
 - 29. Doede M. Race as a predictor of job satisfaction and turnover in US nurses. *J Nurs Manag.* 2017;25(3):207-14. doi: 10.1111/jonm.12460.
 - 30. Vera de Corbalán M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Mem Inst Investig Cienc Salud.* 2013;11(2):41-54.