

Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución pediátrica pública de Cochabamba

Job satisfaction among nursing staff in a public pediatric
institution of Cochabamba

Elvia Choquevillca-Poma ¹

Jannette Marga Loza-Sosa ²

Roxana Cristina Ramos-Cardenas ³

Resumen

Introducción: La satisfacción laboral del personal de enfermería constituye un aspecto relevante para la calidad del cuidado, la permanencia laboral y el bienestar del trabajador. En los servicios hospitalarios, esta percepción puede estar influida por factores intrínsecos, como reconocimiento, autonomía y responsabilidad, así como por factores extrínsecos, relacionados con las condiciones organizacionales, estabilidad, supervisión y ambiente laboral. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y global del personal de enfermería de una institución pediátrica pública, y explorar su relación con variables sociodemográficas y laborales. **Métodos:** Se efectuó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y analítico. La población estuvo conformada por 198 integrantes del personal de enfermería y la muestra por 100 participantes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. La información se obtuvo mediante una encuesta estructurada que incluyó datos sociodemográficos, laborales y la Escala General de Satisfacción. Se analizaron frecuencias, porcentajes, medias, desviación estándar y correlación de Spearman. **Resultados:** La satisfacción laboral se ubicó predominantemente en un nivel medio. La satisfacción intrínseca presentó un 72,0 % en nivel medio, la extrínseca 78,0 % y la global 76,0 %. La satisfacción global alcanzó una media de $61,38 \pm 13,37$ puntos. No se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre satisfacción global y edad, años de experiencia laboral o experiencia en la institución. **Conclusión:** La satisfacción laboral del personal de enfermería fue moderada y no estuvo determinada por la edad ni la trayectoria laboral, lo que sugiere la importancia de fortalecer condiciones organizacionales que favorezcan mayores niveles de satisfacción.

Palabras clave: Condiciones de trabajo; hospitales pediátricos; personal de enfermería; satisfacción laboral; salud laboral.

Abstract

Introduction: Job satisfaction among nursing staff is an

Correspondencia a:

¹ Licenciatura en Enfermería,
Universidad Adventista de
Bolivia, Bolivia

<https://orcid.org/0009-0000-0602-2532>
elvia.choquevillca@uab.edu.bo

² Licenciada en Enfermería,
PhD. en Ciencias de
la Salud, Docente
investigadora, Universidad
Adventista de Bolivia,
Bolivia.

<https://orcid.org/0000-0001-9331-2190>
jannette.loza@uab.edu.bo

³ Licenciada en Enfermería,
Hospital del Niño Manuel
Ascencio Villarroel,
Cochabamba, Bolivia
<https://orcid.org/0009-0008-3879-3794>
crisroxan29@gmail.com

Datos del Número:

Revista Científica del Colegio
de Enfermeras Cochabamba
ISSN: 2520-8925
Vol. 1 Núm. 1 (2026):

Recibido para publicación:
28 de abril del 2026

Aceptado para publicación:
15 de junio del 2026

Citar como:

Choquevillca-Poma E, Loza-Sosa JM, Ramos-Cardenas RC. Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución pediátrica pública de Cochabamba. Rev. Cient. CEC. 30 de junio de 2026;1(1):19-28. Disponible en: <https://revista.colegioenfermeras.com/index.php/rcec/article/view/3>



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

important factor for quality of care, workforce retention, and workers' well-being. In hospital settings, this perception may be shaped by intrinsic factors, such as recognition, autonomy, and responsibility, as well as by extrinsic factors related to organizational conditions, job stability, supervision, and the work environment. The objective of this study was to determine the level of intrinsic, extrinsic, and overall job satisfaction among nursing staff in a public pediatric institution, and to explore its relationship with sociodemographic and work-related variables. **Methods:** A quantitative, descriptive, cross-sectional, and analytical study was conducted. The population consisted of 198 members of the nursing staff, and the sample included 100 participants selected through non-probability convenience sampling. Data were collected using a structured survey that included sociodemographic and work-related information, as well as the General Job Satisfaction Scale. Frequencies, percentages, means, standard deviations, and Spearman's correlation were analyzed. **Results:** Job satisfaction was predominantly at a moderate level. Intrinsic satisfaction was moderate in 72.0 % of participants, extrinsic satisfaction in 78.0 %, and overall satisfaction in 76.0 %. The mean overall satisfaction score was 61.38 ± 13.37 points. No statistically significant correlations were found between overall satisfaction and age, years of work experience, or length of service at the institution. **Conclusion:** Job satisfaction among nursing staff was moderate and was not determined by age or professional trajectory. These findings highlight the importance of strengthening organizational conditions that promote higher levels of job satisfaction.

Keywords: Working Conditions; Hospitals, Pediatric; Nursing Staff; Job Satisfaction; Occupational Health.

Introducción

La satisfacción laboral del personal de enfermería se relaciona con el bienestar del trabajador, la permanencia en el empleo, el desempeño profesional y la calidad del cuidado brindado a los pacientes y sus familias. En los servicios hospitalarios pediátricos, esta dimensión adquiere especial importancia, debido a que el personal enfrenta demandas asistenciales, emocionales y relacionales propias del cuidado infantil y del acompañamiento de los cuidadores (1).

En los últimos años, las condiciones laborales del personal de enfermería han ocupado un lugar central en el análisis de los servicios de salud, especialmente por la sobrecarga asistencial, la escasez de personal y la necesidad de ambientes laborales seguros. La Organización Mundial de la Salud ha señalado que la inversión en educación, empleo, liderazgo y condiciones laborales de enfermería es prioritaria para garantizar servicios de salud de calidad y responder a las necesidades de la población (2).

La satisfacción laboral expresa la manera en que una persona valora su trabajo y las condiciones en las que lo realiza. En enfermería, esta percepción se construye a partir de factores intrínsecos, como la autonomía para ejercer el cuidado, la responsabilidad asumida, el reconocimiento recibido, el uso de las capacidades profesionales y el sentido que atribuye al trabajo realizado, y factores extrínsecos, como salario, horario, estabilidad laboral, relaciones con superiores, condiciones físicas y gestión institucional. Cuando estos elementos son insuficientes, pueden aparecer desgaste profesional, disminución de la motivación, ausentismo, rotación laboral y afectación de la calidad del cuidado. Estudios recientes han mostrado que la salud mental, el estrés

ocupacional y las condiciones del entorno laboral siguen siendo aspectos críticos para el personal de enfermería en el periodo posterior a la pandemia (3,4).

En América Latina, la satisfacción laboral del personal de enfermería se encuentra condicionada por realidades institucionales heterogéneas, limitaciones de recursos, demanda asistencial elevada, condiciones contractuales diversas y oportunidades desiguales de desarrollo profesional. Un estudio multicéntrico realizado en países latinoamericanos reportó que la satisfacción, el estrés y las condiciones de trabajo del personal de enfermería están relacionados con factores organizacionales y laborales que influyen en la experiencia cotidiana del cuidado (5). De forma complementaria, investigaciones regionales sobre calidad de vida laboral en enfermería han señalado que esta problemática tiene impacto en la salud y bienestar del personal, y que requiere ser abordada desde la gestión institucional y la mejora de las condiciones de trabajo (6,7).

En Bolivia, la evidencia sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería todavía es limitada, aunque existen estudios recientes vinculados con calidad de atención, percepción del usuario, trabajo hospitalario y desempeño del personal de salud. Investigaciones desarrolladas en contextos hospitalarios bolivianos han mostrado la importancia de considerar tanto la perspectiva del usuario como la del personal de enfermería en la evaluación de los servicios de salud (8). En este escenario, el análisis de la satisfacción laboral ofrece insumos para reconocer factores críticos del entorno laboral y priorizar acciones de mejora en la institución.

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y global del personal de enfermería de una institución pediátrica pública, así como explorar su relación con variables sociodemográficas y laborales.

Metodología

El estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal y analítico, con el fin de describir la satisfacción laboral del personal de enfermería y explorar su relación con algunas variables sociodemográficas y laborales. La recolección de datos se realizó en un solo momento, sin modificar ni intervenir las condiciones laborales de los participantes.

La población estuvo conformada por 198 miembros del personal de enfermería de una institución pediátrica pública. La muestra fue de 100 participantes, elegidos mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con su disponibilidad y aceptación voluntaria durante el periodo de aplicación del instrumento. Se incluyó al personal en ejercicio activo que aceptó participar voluntariamente y completó la encuesta. Se excluyeron los formularios incompletos o con inconsistencias que impedían calcular la satisfacción laboral.

La información se obtuvo mediante una encuesta estructurada organizada en dos secciones. La primera recogió datos sociodemográficos y laborales; la segunda correspondió a la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (9), en su versión traducida al español y adaptada por Pérez-Bilbao y Fidalgo (10). Este instrumento está compuesto por 15 ítems y permite valorar la satisfacción laboral global, intrínseca y extrínseca (11).

La escala utiliza respuestas tipo Likert de siete puntos, desde 1 “muy insatisfecho” hasta 7 “muy satisfecho”. La satisfacción intrínseca se calculó mediante la suma de

los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14, con un rango posible de 7 a 49 puntos. La satisfacción extrínseca se obtuvo a partir de los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15, con un rango de 8 a 56 puntos. La satisfacción global se definió como la suma de los 15 ítems, con un rango de 15 a 105 puntos. En todos los casos, las puntuaciones más altas indican mayor satisfacción laboral.

Para el análisis categórico, las puntuaciones se clasificaron en niveles bajo, medio y alto. La satisfacción intrínseca se categorizó como baja de 7 a 21 puntos, media de 22 a 35 y alta de 36 a 49. La satisfacción extrínseca se clasificó como baja de 8 a 24 puntos, media de 25 a 40 y alta de 41 a 56. La satisfacción global se consideró baja de 15 a 45 puntos, media de 46 a 75 y alta de 76 a 105.

Los datos fueron procesados en IBM SPSS Statistics. Las variables categóricas se describieron mediante frecuencias absolutas y porcentajes y las variables cuantitativas se resumieron con media, desviación estándar, mínimo y máximo. La confiabilidad interna del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, estadístico utilizado para estimar la consistencia interna de escalas compuestas por varios ítems (12). En esta muestra, la escala global obtuvo un alfa de Cronbach de 0,942 para los 15 ítems, valor que indica una consistencia interna excelente.

Para el análisis inferencial se aplicó la correlación de Spearman entre edad, años de experiencia laboral, años de experiencia en la institución y satisfacción laboral global. También se exploró la asociación entre el nivel de satisfacción global y variables categóricas seleccionadas mediante la prueba de chi-cuadrado de Pearson. Se consideró estadísticamente significativo un valor de $p < 0,05$.

El estudio respetó los principios de autonomía, confidencialidad, beneficencia y no maleficencia, de acuerdo con los lineamientos éticos para investigaciones con seres humanos establecidos en la Declaración de Helsinki (13). La participación fue voluntaria y los datos fueron tratados de forma anónima; no se registraron nombres ni información que permitiera identificar directamente a los participantes. Para resguardar la confidencialidad institucional, el nombre de la institución no fue consignado en la presentación de resultados y la información se utilizó exclusivamente con fines académicos y científicos.

Resultados

En la Tabla 1 se presentan las características sociodemográficas y laborales de la muestra. Participaron 100 integrantes del personal de enfermería, con una edad media de $48,38 \pm 8,02$ años y un rango de 31 a 62 años. Predominó el género femenino, con un 81,0 %. Respecto al nivel académico, el 44,0 % contaba con licenciatura, el 40,0 % con formación técnica en enfermería y el 16,0 % con formación de posgrado o diplomado.

La experiencia laboral promedio fue de $16,97 \pm 5,10$ años, con valores entre 8 y 33 años. La experiencia en la institución presentó una media de $13,04 \pm 4,32$ años, con un rango de 5 a 25 años. En cuanto al tipo de contrato laboral, predominó la modalidad de ítem, con un 92,0 %, mientras que el 8,0 % correspondió a contrato.

En la Tabla 2 se muestra que la satisfacción laboral se concentró principalmente en el nivel medio en las tres dimensiones evaluadas. La satisfacción intrínseca presentó un 72,0 % de participantes en nivel medio; la satisfacción extrínseca, un 78,0 %; y la

satisfacción global, un 76,0 %. La proporción de satisfacción alta fue igual en las tres dimensiones, con el 16,0 %. Los niveles bajos fueron menos frecuentes: 12,0 % en satisfacción intrínseca, el 6,0 % en satisfacción extrínseca y un 8,0 % en satisfacción global.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería.

Variable	Categoría/media	Frecuencia	Porcentaje
		n=100	%
Edad, años	Media $\pm$ DE	48,38 $\pm$ 8,02	Rango 31-62
Edad	30 – 39 años	18	18
	40 – 49 años	37	37
	50 – 59 años	37	37
	60 – 69 años	8	8
Género	Femenino	81	81
	Masculino	19	19
Nivel académico	Licenciatura	44	44
	Maestría	7	7
	Especialidad	8	8
	Diplomado	1	1
	Técnico de enfermería	40	40
Años de experiencia laboral	Media $\pm$ DE	16,97 $\pm$ 5,10	Rango 8-33
	0-10 años	13	13
	11 – 20 años	68	68
	21-30 años	18	18
	31 años o más	1	1
Experiencia en la institución	Media $\pm$ DE	13,04 $\pm$ 4,32	Rango 5-25
	0-5 años	1	1
	6 – 10 años	41	41
	11-15 años	34	34
	16 años o más	24	24
Tipo de contrato laboral	Ítem	92	92
	Contrato	8	8

Nota. DE: desviación estándar.

Fuente: Propia del autor

Tabla 2. Niveles de satisfacción intrínseca, extrínseca y global.

Dimensión	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)
Satisfacción intrínseca	12 (12,0)	72 (72,0)	16 (16,0)
Satisfacción extrínseca	6 (6,0)	78 (78,0)	16 (16,0)
Satisfacción global	8 (8,0)	76 (76,0)	16 (16,0)

Fuente: Propia del autor

En la Tabla 3 se presentan las puntuaciones promedio de satisfacción laboral. La satisfacción intrínseca obtuvo una media de 28,68 $\pm$ 6,79 puntos, dentro de un rango posible de 7 a 49. La satisfacción extrínseca presentó una media de 32,70 $\pm$ 7,06 puntos, sobre un rango posible de 8 a 56. La satisfacción global alcanzó una media de 61,38 $\pm$ 13,37 puntos, dentro de un rango posible de 15 a 105. Estos valores corresponden al nivel medio en las tres dimensiones.

En la Tabla 4 se presenta la correlación entre edad, experiencia laboral, experiencia

en la institución y satisfacción laboral global. No se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción global y la edad ($\rho = -0,120$; $p = 0,236$), los años de experiencia laboral ($\rho = 0,007$; $p = 0,949$) ni los años de experiencia en la institución ($\rho = 0,065$; $p = 0,523$).

Tabla 3. Puntuaciones promedio de satisfacción laboral

Dimensión	n	Rango posible	Mínimo	Máximo	Media	DE
Satisfacción intrínseca	100	18080	16	49	28,68	6,79
Satisfacción extrínseca	100	20668	19	49	32,7	7,06
Satisfacción global	100	15-105	38	92	61,38	13,37

Fuente: Propia del autor

Tabla 4. Correlación entre edad, experiencia y satisfacción laboral global

Variable	Rho de Spearman	p
Edad	-0,12	0,236
Años de experiencia laboral	0,007	0,949
Años de experiencia en la institución	0,065	0,523

Nota. Se utilizó la correlación de Spearman. Se consideró significativo un valor de $p < 0,05$

Fuente: Propia del autor

Aunque la edad y los años de experiencia se relacionaron entre sí, estas variables no mostraron asociación significativa con la satisfacción laboral global. Por tanto, la percepción de satisfacción podría estar más vinculada con condiciones organizacionales, relacionales o motivacionales que con la antigüedad laboral.

Discusión

La satisfacción laboral del personal de enfermería se situó en nivel medio en las tres dimensiones evaluadas: intrínseca (72,0 %), extrínseca (78,0 %) y global (76,0 %), con una media global de $61,38 \pm 13,37$ puntos. Este resultado muestra una percepción laboral moderada, en la que no predomina la insatisfacción, aunque tampoco se observa una proporción elevada de satisfacción alta. La distribución observada se ajusta a la estructura bidimensional de la Escala de Warr, Cook y Wall y su adaptación al español, que permiten valorar por separado los componentes intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral (9,10). En una institución pediátrica pública, esta situación sugiere la necesidad de revisar los factores que sostienen la motivación del personal de enfermería, así como las condiciones organizacionales que influyen en su práctica cotidiana.

La confiabilidad del instrumento fue adecuada para sustentar estas interpretaciones. El alfa de Cronbach de 0,942 confirma una consistencia interna excelente (12), coherente con los reportes psicométricos previos de la escala en población hispanohablante (11). Este respaldo metodológico fortalece la solidez de los resultados, aunque siempre deben leerse en función del entorno institucional específico en que se recolectaron los datos.

En el ámbito internacional, estudios en enfermería hospitalaria han mostrado que la calidad de vida laboral se asocia positivamente con la satisfacción y negativamente

con la intención de abandono (14). De manera similar, Babamohamadi et al. reportaron que una mayor carga laboral se relaciona con una menor percepción de calidad de vida laboral en enfermería (15).

Estos antecedentes permiten interpretar el nivel medio encontrado como una situación laboral funcional, pero con brechas que requieren atención. En esa línea, Lucas et al. (16) y Gurková et al. (17) documentaron que condiciones laborales deficientes se asocian con burnout e intención de salida en personal de enfermería hospitalario, lo que refuerza la necesidad de actuar antes de que una satisfacción media derive en deterioro del bienestar laboral.

En el contexto latinoamericano, Tiga-Loza et al. confirmaron que la satisfacción, los estresores y las condiciones de trabajo están estrechamente vinculados en la realidad de los servicios de enfermería de la región (5). Investigaciones sobre calidad de vida laboral en enfermería ecuatoriana también señalaron dimensiones críticas relacionadas con reconocimiento, seguridad laboral y desarrollo profesional (6,7), aspectos que coinciden con los factores que podrían explicar el nivel medio observado en esta institución pediátrica de Cochabamba. En Bolivia, aunque la evidencia sobre satisfacción laboral en enfermería sigue siendo escasa, estudios hospitalarios recientes han subrayado la necesidad de incorporar la perspectiva del personal en la evaluación de la calidad del servicio (8), lo que refuerza la utilidad de este tipo de investigaciones para orientar decisiones institucionales basadas en datos locales.

Un resultado importante fue la ausencia de correlación significativa entre satisfacción global y las variables edad, años de experiencia laboral y antigüedad en la institución. En esta muestra participaron profesionales con trayectorias consolidadas, con una media de 16,97 años de experiencia general y 13,04 años de experiencia en la institución; sin embargo, esa permanencia no se acompañó de niveles más altos de satisfacción. Este patrón coincide con lo descrito en otros estudios, donde las características sociodemográficas no explican de manera consistente las variaciones en la satisfacción laboral del personal de enfermería (18).

Estos resultados muestran la atención hacia los factores institucionales que pueden ser modificables, como el liderazgo, la comunicación interna, la distribución de tareas y el reconocimiento del trabajo realizado. No se encontraron asociaciones significativas con el nivel académico ni con el tipo de contrato; sin embargo, estos resultados deben interpretarse con cautela debido al reducido número de participantes en algunas categorías.

Desde la gestión institucional, los resultados sugieren que el bienestar del personal de enfermería requiere intervenciones sobre el entorno organizacional, especialmente en el reconocimiento laboral, la comunicación interna, el liderazgo, la distribución de tareas y la participación del personal en las decisiones relacionadas con su práctica (19). En un hospital pediátrico, donde la carga emocional del cuidado es especialmente intensa, estas condiciones adquieren un peso aún mayor, ya que influyen directamente en la capacidad del personal para sostener un cuidado seguro, cercano y humanizado.

Entre las limitaciones del estudio se reconocen el muestreo no probabilístico por conveniencia, el diseño transversal y el uso de autoinforme, factores que pueden haber influido en las respuestas por deseabilidad social o por el contexto laboral inmediato. La presencia de categorías con baja frecuencia también limitó la solidez de algunas

pruebas de asociación. A pesar de estas limitaciones, los resultados aportan una primera aproximación sistemática a la satisfacción laboral del personal de enfermería y ofrecen insumos relevantes para la reflexión y la acción en el ámbito de la gestión del talento humano.

Conclusiones

La satisfacción laboral del personal de enfermería fue predominantemente media en sus dimensiones intrínseca, extrínseca y global. Este resultado refleja una percepción laboral moderada, con baja proporción de satisfacción alta y sin indicios de bienestar laboral plenamente consolidado. No se identificó relación significativa entre la satisfacción laboral global y la edad, los años de experiencia laboral o la experiencia en la institución, lo que sugiere que las condiciones del entorno de trabajo podrían tener un peso mayor que las características individuales en la vivencia cotidiana del empleo. En este contexto, los resultados señalan la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas al reconocimiento, la comunicación interna, la participación del personal y la mejora de las condiciones organizacionales.

Contribución de los autores

Los autores participaron en el diseño del estudio, la recolección y análisis de los datos, la interpretación de los resultados y la redacción del manuscrito. Todos revisaron y aprobaron la versión final para su publicación.

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses que hayan influido en el desarrollo del estudio ni en la presentación de sus resultados.

Referencias bibliográficas

1. Patiño Roman MA. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima, 2022 [tesis]. Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99216>
2. World Health Organization. State of the world's nursing 2025: investing in education, jobs, leadership and service delivery [Internet]. Geneva: WHO; 2025 [citado 2026 abril 27]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236>
3. Squires A, Dutton HJ, Casales-Hernandez MG, Rodriguez López JI, Jimenez-Sanchez J, Saldarriaga-Dixon P, et al. A descriptive analysis of nurses' self-reported mental health symptoms during the COVID-19 pandemic: an international study. *Int Nurs Rev*. 2025;72(1): e13099. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.13099>
4. García-Pérez L, Martínez-Riera JR, et al. Prevalence of occupational stress-related syndromes among health care workers in Latin America: a scoping review. *Rev Bras Med Trab* [Internet]. 2025 [citado 2026 abril 27]. Disponible en: <https://www.rbmt.org.br/details/3100/en-US>
5. Tiga-Loza DC, Vélez-Alvarez C, et al. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2024 [citado 2026 abril 20]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?lang=en>

6. Cedeño Tapia SJ, Zegarra Lima SI, Loza Sosa JM. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2024 [citado 2026 abril 27];40. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6164>
7. Cedeño-Tapia SJ, Loza-Sosa JM, Sánchez LP, Zegarra-Lima SI. Aspectos críticos en la calidad de vida laboral en la enfermería ecuatoriana. Horiz Enferm. 2024;35(3):1028-1047. doi: https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.1028-1047
8. Loza-Sosa JM. Percepciones de usuarios y personal de enfermería sobre la calidad del servicio de emergencias en un hospital de Bolivia. Científica Multidimensional Magna Sapientia [Internet]. 2025 [citado 2026 abril 27];3(1). Disponible en: <https://magnasapientia.ritep.es/index.php/ms/article/view/42>
9. Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. J Occup Psychol. 1979;52(2):129-148. doi: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
10. Pérez-Bilbao J, Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 1995. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/11-serie-ntp-numeros-366-a-400-ano-1996/ntp-394-satisfaccion-laboral-escala-general-de-satisfaccion>
11. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. Rev Med Hered. 2014;25(2):80-84. Disponible en: https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2014000200005&script=sci_arttext
12. Roco-Videla A, Flores SV, Olguín-Barraza M, Maureira-Carsalade N. Alpha de Cronbach y su intervalo de confianza. Nutr Hosp. 2024;41(1):270-271. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-16112024000100033&script=sci_arttext
13. World Medical Association. WMA Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human participants. 2024. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki>
14. Salahat MF, Al-Hamdan ZM, Tubaishat A. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. Heliyon [Internet]. 2022 [citado 2026 abril 2];8(7):e09838. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9260616/>
15. Babamohamadi H, Davari H, Safari AA, Alaei S, Pordanjani SR. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. BMC Nurs [Internet]. 2023 [citado 2026 abril 3]; 22:234. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-023-01395-6>
16. Lucas P, Jesus É, Almeida S, Costa P, et al. The nursing practice environment and job satisfaction, intention to leave, and burnout among primary healthcare nurses: a cross-sectional study. Nurs Rep [Internet]. 2025;15(7):224. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2039-4403/15/7/224>
17. Gurková E, Zeleníková R, Friganovic A, Uchmanowicz I, Jarošová D. Nurses' work

environment, job satisfaction, and intention to leave: a cross-sectional study in Czech hospitals. Cent Eur J Nurs Midw [Internet]. 2021;12(4):495-504. Disponible en: https://cejnm.osu.cz/artkey/cjn-202104-0003_nurses-8217-work-environment-job-satisfaction-and-intention-to-leave-8211-a-cross-sectional-study-in-cze.php

18. Zhao Y, Lu HQ, Xu Y, Lu JY. Analysis of nursing staff job satisfaction and its influencing factors: a cross-sectional study of 38 hospitals/nursing homes in China. Front Public Health. 2025 Mar4; 13:1526324. doi: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1526324>
19. Bragadóttir H, Kalisch BJ, Flygenring BG, Tryggvadóttir GB. The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. SAGE Open Nurs. 2023 May 15;9:23779608231175027. doi: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23779608231175027>