

Artículo original

## Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras

### An Explanatory Model of Job Satisfaction in Nurses

Solana Salessi<sup>1\*</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9496-9493>Lorena Postai<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-3881-526X>

<sup>1</sup>Universidad Nacional de Rafaela. Centro de Investigación y Transferencia. Rafaela, Santa Fe, Argentina.

<sup>2</sup>Universidad Nacional del Litoral, Facultad de Ciencias Bioquímicas y Biológicas, Centro Universitario Gálvez. Hospital “José María Cullen”. Santa Fe, Argentina.

\*Autor para la correspondencia: [solanasalessi@gmail.com](mailto:solanasalessi@gmail.com)

#### RESUMEN

**Introducción:** La satisfacción laboral constituye una actitud resultante de la evaluación cognitiva y afectiva de las experiencias laborales. Sus consecuencias positivas en el comportamiento organizacional de las enfermeras se encuentran bien documentadas en la literatura. No obstante, sus determinantes disposicionales son aún motivo de investigación.

**Objetivo:** Examinar un modelo explicativo de satisfacción laboral basado en el interjuego entre resiliencia, trabajo significativo, edad y antigüedad laboral.

**Métodos:** Investigación cuantitativa correlacional explicativa en una población de enfermeras de un hospital nivel 3 en Santa Fe, Argentina, durante el segundo semestre de 2022. Se conformó por muestreo aleatorio simple una muestra de 133 enfermeras. Resiliencia, trabajo significativo y satisfacción laboral se midieron cada una con una escala tipo Likert, y las características sociodemográficas mediante cuestionario estructurado. La recolección de los datos se realizó mediante formulario electrónico. Se obtuvieron evidencias de estructura interna, validez y confiabilidad de los instrumentos. Se calcularon estadísticos descriptivos y coeficientes de correlación. La mediación moderada se estimó mediante *bootstrapping*, con el software IBM-SPSS y la macro PROCESS.

**Resultados:** Se encontraron correlaciones positivas entre las variables ( $p < 0,001$ ) y efectos indirectos de la resiliencia sobre la satisfacción laboral ( $\beta = 0,46$ ; IC 95 % = 0,289; 0,750). Se comprobó el rol moderador de la edad y la antigüedad laboral (Edad:  $\beta = 0,54$ ; IC 95 % = 0,295; 0,649; Antigüedad:  $\beta = 0,68$ ; IC 95 % = 0,346; 0,759).

**Conclusiones:** El trabajo significativo media el efecto de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, y este efecto se incrementa con la edad y la antigüedad laboral de las enfermeras.

**Palabras clave:** resiliencia psicológica; satisfacción en el trabajo; enfermeras y enfermeros; enfermería del trabajo.

## ABSTRACT

**Introduction:** Job satisfaction is an attitude resulting from the cognitive and affective assessment of occupational experiences. Its positive consequences on nurses' organizational behavior are well documented in the literature. However, its dispositional determinants are still under investigation.

**Objective:** To examine an explanatory model of job satisfaction based on the interplay between resilience, meaningful work, age and occupational seniority.

**Methods:** A quantitative, correlational and explanatory research was carried out in a population of nurses from a level-3 hospital in Santa Fe, Argentina, during the second semester of 2022. A sample of 133 nurses was formed by simple random sampling. Resilience, meaningful work and job satisfaction were each measured using a Likert-type scale; while sociodemographic characteristics were measured using a structured questionnaire. Data collection was performed using an electronic form. Evidence of the internal structure, validity and reliability of the instruments was obtained. Descriptive statistics and correlation coefficients were calculated. Moderated mediation was estimated by bootstrapping, using the IBM-SPSS software and the PROCESS macro.

**Results:** Positive correlations were found between variables ( $p < 0.001$ ), as well as indirect effects of resilience on job satisfaction ( $\beta = 0.46$ ; 95 % CI = 0.289, 0.750). The moderating role of age and occupational seniority was tested (age:  $\beta = 0.54$ ; 95 % CI = 0.295, 0.649; seniority:  $\beta = 0.68$ ; 95 % CI = 0.346, 0.759).

**Conclusions:** Meaningful work mediates the effect of resilience on job satisfaction, and such effect increases with nurses' age and occupational seniority.

**Keywords:** psychological resilience; job satisfaction; nurses; occupational nursing.

Recibido: 23/01/2023

Aprobado: 18/04/2023

## Introducción

La satisfacción laboral constituye una actitud resultante de la evaluación cognitiva y afectiva de las experiencias laborales.<sup>(1)</sup> En la última década, se ha convertido en una línea prioritaria para los investigadores del comportamiento organizacional. Si bien el estudio de este fenómeno es imprescindible en todas las profesiones, en Enfermería reviste una importancia crucial, habida cuenta que diversas evidencias demuestran su efecto en el desempeño laboral, el compromiso, las intenciones de permanencia y la calidad asistencial.<sup>(2,3,4)</sup>

Si bien las consecuencias de la satisfacción laboral son inobjetables, a la hora de perfilar sus antecedentes los consensos se desvanecen. Algunas investigaciones subrayan el rol de variables ligadas al clima organizacional y al diseño del puesto.<sup>(5,6)</sup> Otras, en tanto, confirman que los recursos psicológicos y las experiencias subjetivas explican porciones significativas de la varianza de la satisfacción laboral.<sup>(1,7,8)</sup>

Los recursos psicológicos hacen referencia a aquellas características personales que incrementan la motivación, permiten lidiar con las demandas y afrontar con éxito situaciones estresantes.<sup>(9)</sup> Entre la diversidad de recursos personales la resiliencia ha sido señalada por la literatura como un capital trascendental para las enfermeras, dado su potencial como factor protector y promotor del bienestar laboral.<sup>(2,10,11)</sup>

En el marco de la psicología organizacional, la resiliencia se conceptualiza como la capacidad psicológica de recuperarse de la adversidad, la incertidumbre y el fracaso.<sup>(9)</sup> De acuerdo con la evidencia empírica, la resiliencia se asocia a mayor satisfacción laboral, así como a estados psicológicos positivos relacionados con el trabajo, entre los que se destaca la experiencia de trabajo significativo.<sup>(2,9,10,11,12)</sup>

El trabajo significativo se define como la percepción que el trabajo que uno realiza tiene coherencia, significado, propósito y pertenencia.<sup>(13)</sup> La coherencia alude a la interconexión

entre la identidad personal y el rol profesional. El significado refiere a la trascendencia del trabajo más allá de los límites del puesto. El sentido de propósito denota un sentido general de orientación que guía la toma de decisiones, la búsqueda de metas y el desarrollo profesional. El sentido de pertenencia describe una percepción de unidad coherencia y cuidado mutuo.<sup>(13,14)</sup>

La experiencia de trabajo significativo se encuentra asociada a diversos resultados positivos, entre los que se encuentra mayor compromiso y satisfacción laboral.<sup>(14,15)</sup> Sumado a esto, más allá de sus efectos directos, también media las relaciones entre los recursos personales y el comportamiento organizacional. Así lo demuestra, por ejemplo, una investigación realizada en trabajadores de servicios financieros, de acuerdo a la cual la experiencia de trabajo significativo explica de modo parcial el efecto de la resiliencia sobre el compromiso con el trabajo.<sup>(16)</sup> En sintonía con estos resultados, un estudio ejecutado con una muestra de empleados de la administración pública confirmó su rol mediador en las vinculaciones entre los recursos personales y el desempeño laboral.<sup>(17)</sup> Hallazgos similares podrían ser esperables en enfermeras.

Además de los efectos de las variables psicológicas, revisiones sistemáticas sobre la satisfacción en enfermeras destacan que ciertas características sociodemográficas tienen efectos significativos sobre esta actitud.<sup>(18,19)</sup> Algunas evidencias demuestran que tales aspectos pueden desempeñar el rol de variables moderadoras.<sup>(9,20)</sup> En este sentido, por ejemplo, se halló que las vinculaciones entre resiliencia y bienestar laboral se tornan más fuertes a medida que aumentan la edad y la antigüedad de los trabajadores.<sup>(20)</sup> En la misma línea, se ha destacado que la edad y la antigüedad laboral aumentan las relaciones positivas entre la resiliencia y la satisfacción en el trabajo,<sup>(9)</sup> por lo que podría conjeturarse un efecto similar en enfermeras. El objetivo de este estudio fue examinar un modelo explicativo de satisfacción laboral en enfermeras basado en el interjuego entre resiliencia, trabajo significativo, edad y antigüedad laboral.

## Métodos

Se realizó un estudio empírico cuantitativo transversal en un hospital de nivel 3 de la ciudad de Santa Fe, Argentina. La recolección de datos se realizó entre agosto y octubre del 2022.

La población fue de 200 enfermeras, mediante muestreo probabilístico aleatorio simple se integró una muestra de 133 enfermeras, para un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %.

Para medir resiliencia como capacidad psicológica que permite recuperarse de situaciones adversas, se utilizó la subescala resiliencia de la Escala de Capital Psicológico validada para Argentina por Omar y otros.<sup>(22)</sup> Está integrada por 4 ítems en formato Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), donde a mayor puntaje mayor resiliencia. Para medir satisfacción laboral como evaluación afectiva y cognitiva del trabajo se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica validada para Argentina por Salessi y Omar.<sup>(23)</sup> Está integrada por siete ítems en formato Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), donde a mayor puntaje mayor satisfacción laboral. Para medir trabajo significativo como percepción de coherencia, significado, propósito y pertenencia se aplicó la Escala de Trabajo Significativo de Schnell y Hoffmann.<sup>(24)</sup> Se compone de 12 ítems en formato Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo), donde a mayor puntaje mayor percepción de trabajo significativo. Dado que a la fecha no se dispone de versiones validadas para Argentina de este instrumento, primero se adaptó en una prueba piloto. Se realizó un procedimiento iterativo de traducción y retraducción. Dos expertos evaluaron la pertinencia de los ítems, clasificándolos en una de las cuatro dimensiones del constructo. Se empleó la índice kappa para determinar el grado de acuerdo entre los jueces.

Se examinó la proporción de datos perdidos y la posible presencia de sesgos en su distribución a través del test conjunto de aleatoriedad de Little. Se analizó de la distribución de las variables mediante coeficientes de asimetría y curtosis. Se obtuvieron evidencias de estructura interna, confiabilidad, relación y validez convergente-discriminante para las escalas utilizadas en la muestra. La estructura interna se determinó a partir de un análisis factorial confirmatorio, en el que se contrastaron los respectivos modelos de medida informados en la literatura.<sup>(22,23,24)</sup> Para la estimación de los parámetros se empleó el método de máxima verosimilitud y se obtuvieron diversos índices de ajuste. La confiabilidad se determinó a partir del coeficiente Omega de McDonald. La validez de relación se analizó a partir de las correlaciones  $r$  de Pearson entre las puntuaciones observadas, la varianza media

extraída y su raíz cuadrada. Para la interpretación de estas pruebas se consideraron los valores establecidos por la literatura.<sup>(25,26)</sup>

Se propuso un modelo de mediación moderada, de acuerdo al cual la variable independiente influye sobre la variable dependiente a través del mediador, y la magnitud de tal efecto (denominado indirecto condicional) se modifica (aumenta o disminuye) en función de los valores de las variables moderadoras edad y antigüedad laboral.<sup>(21)</sup> La figura representa el modelo.



**Fig. -** Modelo de mediación moderada para la explicación de la satisfacción laboral en enfermeras.

Para verificar dicho modelo, se adoptó un enfoque de regresión basado en el análisis de senderos con variable observable. La mediación se determinó al comparar los efectos indirectos y los efectos directos de la resiliencia sobre la satisfacción laboral. Para determinar qué variables podrían desempeñar un rol moderador, se analizó si la satisfacción laboral presentaba diferencias significativas a la luz de las características sociodemográficas. Para ello se realizaron el test *t* de Student y el test ANOVA de un factor. Se consideraron como potenciales moderadores solo aquellas variables que resultaron significativas en estos análisis.

Para determinar la mediación moderada, se examinó si los efectos indirectos de la resiliencia se modificaban frente a valores altos o bajos de los moderadores. Se consideraron valores altos los ubicados a una desviación estándar por encima de la media grupal y valores bajos, los situados a una desviación estándar por debajo. Los efectos totales, indirectos, indirectos condicionales y directos residuales fueron calculados mediante análisis de *bootstrapping*. Se seleccionaron 5000 repeticiones del conjunto de datos para estimar los coeficientes e intervalos de confianza al 95 %. El procesamiento y análisis de datos se realizó con los programas IBM-SPSS y el marco PROCESS.<sup>(21)</sup>

El protocolo de recolección de datos fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación del hospital. Los participantes del estudio dieron su aval, previa lectura del formulario de consentimiento informado. La recolección se desarrolló mediante un formulario electrónico anónimo y confidencial que se envió por correo electrónico. La participación fue voluntaria.

## Resultados

La muestra final fue de 133 personas. El 86,15 % de las enfermeras eran de sexo femenino. La edad promedio fue de 39,81 años (DE = 7,55) y la antigüedad laboral media de 13,75 años (DE = 8,03). El 52,10 % de los enfermeros tenían una formación académica de grado no universitario. El 66,21 % trabajaba entre 30 y 40 horas semanales. El 27,75 % de la muestra estaba conformada por enfermeros que desempeñaban funciones de dirección o supervisión. El 64,64 % estaba casado o en pareja y el 83,08 % tenía hijos.

El porcentaje de datos perdidos en cada ítem no superó el 5 %. La prueba de Little indicó que el patrón de valores perdidos respondía al azar (MCAR;  $\chi^2 = 2,184,02, p = 0,340$ ). Estos datos fueron reemplazados por valores calculados a partir del método EM (expectación-maximización). Se obtuvieron para todas las variables valores de asimetría y curtosis univariada por debajo de 1,60.

El índice kappa para establecer la equivalencia de ítems de la adaptación de la Escala de Trabajo Significativo fue de 0,88. En la tabla 1 se presentan las evidencias de estructura interna para las tres escalas.

**Tabla 1** - Índices de ajuste correspondientes a los modelos de medida contrastados en la muestra bajo estudio (n = 133)

Escala	Modelo de medida	SB $\chi^2$ /gl	IFI	CFI	TLI	RMSEA
Resiliencia	Modelo unifactorial: 1 factor latente con 4 indicadores observables y sus respectivos errores de medida.	1,58	0,90	0,91	0,90	0,03
Trabajo significativo	Modelo oblicuo: 4 factores latentes correlacionados con 3 indicadores observables cada uno y sus respectivos errores de medida.	2,67	0,89	0,90	0,91	0,04
Satisfacción laboral	Modelo unifactorial: 1 factor latente con 7 indicadores observables y sus respectivos errores de medida.	1,95	0,91	0,92	0,90	0,02

Nota:  $SB\chi^2/df$  Satorra-Bentler (ji al cuadrado con corrección Satorra-Bentler sobre grados de libertad), IFI (*Incremental Fit Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Index*) y RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*).

En la tabla 2 se informan los estadísticos descriptivos y las evidencias de confiabilidad, validez convergente-discriminante y relación.

**Tabla 2** - Estadísticos descriptivos, coeficiente de confiabilidad  $\omega$ , índice AVE y coeficiente de correlación entre las variables en la muestra bajo estudio (n = 133)

Variables	Estadísticos descriptivos y evidencias de confiabilidad y validez					Coeficientes de correlación		
	X	DE	$\omega$	AVE	$\sqrt{AVE}$	1	2	3
1. Resiliencia	4,15	0,92	0,81	0,75	0,86	-	0,81	0,70
2. Trabajo significativo	4,08	1,02	0,85	0,77	0,87		-	0,76
3. Satisfacción Laboral	3,85	0,98	0,80	0,72	0,84			-

Nota: todas las correlaciones fueron significativas ( $p < 0,01$ ). AVE (*Average Variance Extracted*).

## Verificación empírica del modelo

La tabla 3 informa los efectos totales de la resiliencia y su descomposición en efectos indirectos y efectos directos residuales. Como puede observarse, los efectos indirectos son significativos, pero no los efectos directos residuales.

**Tabla 3** - Efectos totales, indirectos y directos de la resiliencia sobre la satisfacción laboral

Efectos totales		Efectos Indirectos (mediados)		Efectos directos (no mediados)	
Coef.	IC al 95 %	Coef.	IC al 95 %	Coef.	IC al 95 %
0,68	0,135; 0,429	0,46	0,289; 0,750	0,22	-0,029; 0,311

No se encontraron diferencias en función del sexo, la posición funcional y la formación académica, pero sí para la edad y la antigüedad, fue mayor la satisfacción entre enfermeras de más edad ( $t = 2,85$ ,  $p = 0,020$ ;  $M_{menores} = 3,03$ ,  $DE_{menores} = 0,99$ ,  $M_{mayores} = 3,48$ ,  $DE_{mayores} = 1,06$ ) y mayor antigüedad laboral ( $t = 3,98$ ,  $p = 0,000$ ;  $M_{junior} = 3,03$ ,  $DE_{junior} = 0,99$ ,  $M_{senior} = 3,48$ ,  $DE_{senior} = 1,06$ ). En la tabla 4 se presentan los coeficientes estandarizados e intervalos de confianza para los efectos indirectos de la resiliencia a la luz de estas características.



**Tabla 4** - Coeficientes estandarizados e intervalos de confianza para los efectos indirectos de la resiliencia (vía trabajo significativo) frente a valores altos y bajos de edad y antigüedad laboral

Altos valores edad		Bajos valores edad		Altos valores antigüedad		Bajos valores antigüedad	
Coef.	IC al 95 %	Coef.	IC al 95 %	Coef.	IC al 95 %	Coef.	IC al 95 %
0,54	0,295; 0,649	0,31	0,240; 0,457	0,68	0,346; 0,759	0,59	0,281; 0,675

## Discusión

Un análisis descriptivo muestra valores promedio altos en resiliencia, satisfacción laboral y percepción de trabajo significativo. Dicho hallazgo indica que las enfermeras reconocen en sí mismas la capacidad de adaptarse a los cambios, flexibilizar sus prácticas y salir fortalecidas de situaciones adversas. Asimismo, perciben que su trabajo está en armonía con su identidad personal, tiene metas claras y un impacto positivo en los demás, lo evalúan como favorable y satisfactorio. Estos resultados coinciden con la evidencia internacional que informa altos niveles de resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de hospitales generales.<sup>(2,8,10,12,18,19)</sup>

En lo que hace a la interacción entre las variables, las correlaciones dan cuenta de una asociación positiva, tal como lo muestran numerosas investigaciones precedentes.<sup>(2,9,10,11,12,14,15,23,24,25)</sup> Se observa que, a mayor resiliencia, mayor trabajo significativo y mayor satisfacción laboral. Los análisis de regresión develan la existencia de un mecanismo de mediación total por parte del trabajo significativo. De este modo, se observa que la resiliencia emerge como un antecedente de la percepción de trabajo significativo, y que esta es el nexo causal que explica su impacto sobre la satisfacción laboral.

Vale decir que no es la resiliencia *per se* la que conduce a la satisfacción laboral, sino que es la intermediación del trabajo significativo la que explica su impacto. Este hallazgo resulta comprensible si se tiene en cuenta que la Enfermería es una profesión dedicada al cuidado de otras personas, en la que la trascendencia de las propias acciones, la experiencia de ser parte de algo más grande que uno mismo, la interconexión entre los valores personales y

laborales y la claridad respecto a las metas que se persiguen son aspectos definitorios del rol profesional.<sup>(15)</sup>

El mecanismo mediador aquí encontrado ratifica los resultados de estudios previos. En este sentido, *Negri* y otros<sup>(29)</sup> destacaron la relevancia del trabajo significativo como variable mediadora en la explicación de la satisfacción laboral de las enfermeras. En la misma línea, la investigación de *Pace* y otros<sup>(30)</sup> corroboró el rol mediador del trabajo significativo en la explicación del placer en el trabajo en profesionales de Enfermería.

Al analizar el interjuego de las variables a la luz de la edad y la antigüedad, se observan diferencias. Los análisis de efectos indirectos condicionales mostraron que a mayor edad y antigüedad son mayores los efectos indirectos positivos (a través del trabajo significativo) de la resiliencia sobre la satisfacción. Este rol moderador puede ser explicado por el ajuste persona-ambiente laboral que se desarrolla a medida que aumenta la experiencia profesional y personal. En este sentido, para las enfermeras de más edad y antigüedad el trabajo podría volverse más satisfactorio a raíz de la mayor compatibilidad percibida con el entorno, la tarea y el grupo. En esta dirección apuntan los hallazgos de diversos estudios que dejan establecida la influencia positiva de estas características personales sobre actitudes como la satisfacción y el compromiso.<sup>(1,8,9,12,18,19,20)</sup>

El presente estudio presenta fortalezas y limitaciones que merecen ser destacadas. Entre las primeras cabe destacar el método de muestreo utilizado, que al ser de tipo aleatorio permite hacer extensivos los hallazgos al resto de la población de enfermeras del hospital analizado. Este estudio representa también una contribución genuina desde el momento que, aun cuando varias investigaciones previas han explorado los niveles de resiliencia y satisfacción laboral de este grupo profesional, aquí se da un paso más al analizar variables que median y moderan tales vinculaciones. De este modo, se profundiza el análisis al avanzar desde las investigaciones de primera generación centradas en el examen de relaciones bivariadas, a investigaciones de segunda generación orientadas a explorar relaciones de dependencia múltiple y cruzada.<sup>(21,25,26)</sup>

Las principales limitaciones residen en el diseño transversal, que impide cualquier inferencia de causalidad en sentido estricto, y en el carácter auto descriptivo de las escalas. Esta última podría haber dado lugar a cierta contaminación de las respuestas por el componente subjetivo que el método conlleva. Frente a este panorama, futuras

investigaciones podrían realizar estudios longitudinales para establecer el orden causal de las relaciones encontradas, e incluir datos provenientes de otras fuentes con el propósito de incrementar la validez externa.

Las principales implicancias prácticas que se derivan de estos hallazgos tienen que ver con la necesidad de favorecer la percepción positiva del rol profesional, con miras a posibilitar el desarrollo de la experiencia de trabajo significativo y, a través de ella, de satisfacción y bienestar laboral. Si bien se trata de una experiencia subjetiva no deja de estar influenciada por factores ambientales. En este sentido, tanto las universidades que forman a los futuros licenciados, como las organizaciones en las cuales estos se insertan pueden contribuir a la percepción del trabajo como dotado de sentido y significado.

Las primeras, por ejemplo, pueden generar espacios de reflexión crítica que doten a los estudiantes de un claro sentido de propósito, transmitir la ética del cuidado y trabajar en las implicancias de sus acciones. Las segundas, en tanto, pueden alentar instancias de formación y facilitar actividades grupales que construyan el sentido de pertenencia. Estas son tan solo algunas líneas de acción posibles con miras a desarrollar la percepción de la Enfermería como significativa y valiosa para uno mismo y para los demás.

En conclusión, el trabajo significativo media el efecto de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, y este efecto se incrementa con la edad y la antigüedad laboral de las enfermeras.

## Referencias bibliográficas

1. Judge T, Weiss H, Kammeyer-Mueller J, Hulin C. Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *J Appl Psychol.* 2017;102(3):356-74. DOI: <https://DOI.org/10.1037/apl000018>
2. Sharma S, Talib P, Singh G. Review of studies on stress, job satisfaction and resilience among nursing professionals. *Indian J Cont Nsg Edn.* 2021;22:215-20. DOI: [https://DOI.org/10.4103/ijcn.ijcn\\_16\\_21](https://DOI.org/10.4103/ijcn.ijcn_16_21)
3. Fasbender U, Heijden B, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *J Adv Nurs.* 2019;75(2):327-37. DOI: <https://DOI.org/10.1111/jan.13842>

4. Otoum R, Hassan I, Ahmad W, Al-Hussami M, Mohd Nawi M. Mediating role of job satisfaction in the relationship between job performance and organizational commitment components: A study among nurses at one public university hospital in Malaysia. *Malaysian J. Med. Health Sci.* 2021 [acceso 14/01/2023];17(3):197-04. Disponible en: [https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021062815574528\\_MJMHS\\_1001.pdf](https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021062815574528_MJMHS_1001.pdf)
5. Ilha da Silva L, Minatti Ferreira D. Clima Organizacional e satisfação no trabalho: Uma revisão integrativa da literatura. *Rev FSA.* 2023;20(1):129-48. DOI: <https://DOI.org/10.12819/2023.20.1.7>
6. Llorente-Alonso M., Topa G. Job crafting y satisfacción laboral: el papel mediador del engagement. *Rev. Psicol. Trab. y de las Organ.* 2019;35(3):217-26. DOI: <https://DOI.org/10.5093/jwop2019a23>
7. Salessi S, Omar A. Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Rev. Col. Psico.* 2017;26(2):329-45. DOI: <https://DOI.org/10.15446/rcp.v26n2.606512017>
8. Li H, Shi Y, Li Y, Xing Z, Wang S, Ying J, *et al.* Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J. of Advan. Nursing.* 2018;74(6):1264-77. DOI: <https://DOI.org/10.1111/jan.13549>
9. Luthans F, Youssef-Morgan C. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2017;4:339-66. DOI: <https://DOI.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
10. Mantas-Jiménez S, Lluch-Canut MT, Roldán-Merino J, Reig-García G, Juvinyà-Canal D. Resilience and job satisfaction among out-of-hospital emergency medical service professionals: A cross-sectional multi-centric study. *J Nurs Manag.* 2022;30(6):2084-92. DOI: <https://DOI.org/10.1111/jonm.13645>
11. Sun T, Zhang S, Yin H, Li Q, Li Y, Li L, *et al.* Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Front. Psychol.* 2022;13:847536. DOI: <https://DOI.org/10.3389/fpsyg.2022.84753>
12. Gonçalves L, Sala R, Navarro JB. Resilience and occupational health of health care workers: a moderator analysis of organizational resilience and sociodemographic attributes.

- Int Arch Occup Environ Health. 2022;95(1):223-32. DOI: <https://DOI.org/10.1016/10.1007/s00420-021-01725-8>
13. Tommasi F, Ceschi A, Sartori R. Viewing meaningful work through the lens of time. *Front Psychol.* 2020;11:616916. DOI: <https://DOI.org/10.3389/fpsyg.2020.616916>
14. Onça S, Bido D. Antecedents and consequences of meaningful work. *Rev. Adm. Mackenzie.* 2019;20(2):1-30. DOI: <https://DOI.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190096>
15. Ziedelis A. Perceived calling and work engagement among nurses. *West J Nurs Res.* 2019;41(6):816-33. DOI: <https://DOI.org/10.1177/019394591876763>
16. Nawrin R. Mediating role of meaningful work between resources and work engagement in Bangladesh's private banks. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society.* 2018;13(1):777-95. DOI: <https://DOI.org/10.2478/mmcks-2018-0005>
17. Junça-Silva A, Silva S, Caetano A. Job crafting, meaningful work and performance: a moderated mediation approach of presenteeism. *SN Bus Econ.* 2022;2(4):31. DOI: <https://DOI.org/10.1007/s43546-022-00203-8>
18. Jarden RJ, Jarden A, Weiland TJ, Taylor G, Bujalka H, Brockenshire N, *et al.* New graduate nurse wellbeing, work wellbeing and mental health: A quantitative systematic review. *Int J Nurs Stud.* 2021;121:103997. DOI: <https://DOI.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103997>
19. Rodrigues M, Gaspar F, Lucas PA. Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Contexto Hospitalar: Revisão Scoping. *NTQR.* 2022 [acceso 3/01/2023];13:e650. Disponible en: <https://publi.ludomedia.org/index.php/ntqr/article/view/650>
20. Gonçalves L, Sala R, Navarro JB. Resilience and occupational health of health care workers: a moderator analysis of organizational resilience and sociodemographic attributes. *Int Arch Occup Environ Health.* 2022;95(1):223-32. DOI: <https://DOI.org/10.1016/10.1007/s00420-021-01725-8>
21. Igartua J, Hayes A. Mediation, moderation, and conditional process analysis: Concepts, computations, and some common confusions. *Span. J. Psychol.* 2021;24:e46. DOI: <https://DOI.org/10.1017/SJP.2021.46>
22. Omar A, Salessi S, Urteaga F. Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología.* 2014 [acceso 08/01/2023];20(2):315-23. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68632617012>

23. Salessi S, Omar A. Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alt. en Psicol* [Internet]. 2016 [acceso 8/01/2023];34(2):93-08. Disponible en: <https://alternativas.me/23-numero-34-febrero-julio-2016/116-satisfaccion-laboral-generica-propiedades-psicometricas-de-una-escala-para-medirla>
24. Schnell T, Hoffmann C. ME-Work: Development and Validation of a Modular Meaning in Work Inventory. *Front Psychol.* 2020;11:599913. DOI: <https://DOI.org/10.3389/fpsyg.2020.599913>
25. Tabachnick B, Fidell L. Using multivariate statistics. 7th Edition. New York: Pearson; 2019.
26. Hair J, Black W, Babin B, Anderson R, Tatham R. Multivariate data analysis. Hampshire, UK: Cengage Learning; 2019.
27. Negri L, Cilia S, Falautano M, Grobberio M, Niccolai, C, Pattini M, *et al.* Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: The role of happiness and meaning at work. *Neurol Sci.* 2022;43:1903-10. DOI: <https://DOI.org/10.1007/s10072-021-05520-8>
28. Pace F, Sciotto G, Russo L. Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work. *Nurs Forum.* 2022;57(6):1258-66. DOI: <https://DOI.org/10.1111/nuf.12787>

### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### **Contribución de los autores**

*Conceptualización:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Curación de datos:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Análisis formal:* Solana Salessi.

*Adquisición de fondos:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Investigación:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Metodología:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Administración del proyecto:* Lorena Postai.

*Recursos:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Software:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Supervisión:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Validación:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Visualización:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Redacción – borrador original:* Solana Salessi; Lorena Postai.

*Redacción – revisión y edición:* Solana Salessi; Lorena Posta.