

Predictores psicosociales de la satisfacción laboral en enfermería: Perspectivas desde un entorno hospitalario español

Resumen

Las enfermeras desempeñan un papel clave en los sistemas sanitarios, pero su satisfacción laboral se ve a menudo cuestionada por factores como el agotamiento emocional y la dinámica organizativa. Este estudio examina la relación entre el empoderamiento psicológico, el compromiso afectivo y el agotamiento emocional como predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 150 enfermeras españolas. Los datos se recogieron mediante cuestionarios validados que medían estos constructos, y los análisis de mediación se llevaron a cabo utilizando PROCESS macro. Los resultados indicaron que el empoderamiento psicológico influía positivamente en la satisfacción laboral tanto directa como indirectamente a través del compromiso afectivo. Sin embargo, el agotamiento emocional no influyó significativamente en esta relación, lo que sugiere que factores contextuales como la carga de trabajo pueden anular sus efectos. Esta investigación contribuye a la comprensión de la satisfacción laboral entre los profesionales sanitarios y destaca la importancia del empoderamiento y el compromiso afectivo. Las implicaciones prácticas para la gestión hospitalaria incluyen el fomento de la capacitación psicológica mediante estrategias organizativas que promuevan la autonomía, la competencia y la participación significativa, lo que podría mejorar el bienestar de las enfermeras y el rendimiento organizativo.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; capacitación psicológica; compromiso afectivo; agotamiento emocional; enfermería.

Introducción

La satisfacción laboral, entendida como el equilibrio entre las expectativas laborales y las recompensas ofrecidas por la organización, influye directamente en la calidad del servicio, la satisfacción del cliente, el desarrollo organizacional, y tiene un impacto significativo en el bienestar subjetivo y la salud mental (Penconek et al., 2021; Ray, 2021). Comprender los factores que contribuyen a la satisfacción de las enfermeras es particularmente relevante, dado que la crisis de salud pública resultante de la pandemia de COVID-19 intensificó las demandas emocionales y organizativas sobre las enfermeras, teniendo un impacto significativo en su bienestar y compromiso (Chen et al., 2021). Así, la emergencia de salud pública destacó la necesidad de reexaminar los modelos teóricos tradicionales para adaptarlos a los nuevos desafíos que enfrentan las enfermeras en un contexto post-pandémico.

A lo largo de los años, numerosos estudios han analizado la relación entre diferentes factores psicosociales y la satisfacción laboral en enfermería (Niskala et al., 2020). Entre estos, el empoderamiento psicológico se ha identificado como un predictor clave, ya que proporciona a los trabajadores mayor autonomía y control sobre sus funciones, mejora su percepción de autoeficacia y reduce la insatisfacción laboral (Labrague et al., 2019; Safari et al., 2020). Sin embargo, estudios recientes han planteado preguntas sobre la relación directa entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento emocional, dado que algunos hallazgos sugieren que factores organizacionales como la carga de trabajo pueden modular el impacto del empoderamiento psicológico en la reducción del agotamiento emocional (Dall’Ora et al., 2020).

Esto es particularmente relevante en enfermería, una profesión caracterizada por altas demandas emocionales y estrés laboral crónico. De hecho, las enfermeras tienen una prevalencia mundial de burnout del 54% (Y. Zhang et al., 2018), lo que subraya la importancia de investigar cómo las variables psicosociales pueden influir en su satisfacción laboral y bienestar.

Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo complementar y actualizar la literatura actual, así como extender y actualizar el conocimiento sobre la satisfacción laboral en enfermería, analizando conjuntamente el empoderamiento psicológico, el compromiso afectivo y el agotamiento emocional en un contexto donde las condiciones laborales han cambiado significativamente en los últimos años debido a la crisis de salud global. Este enfoque no solo nos permitirá contrastar hallazgos previos en una realidad sociocultural específica, sino que también ayudará a aclarar discrepancias en la literatura sobre el papel del agotamiento emocional como mediador.

2. Antecedentes Teóricos y Desarrollo de Hipótesis

El estudio del empoderamiento psicológico ha ganado relevancia, especialmente después del punto de inflexión que la emergencia sanitaria de la COVID-19 supuso para las organizaciones de salud (Llorente-Alonso et al., 2021). El empoderamiento psicológico puede definirse como el conjunto de percepciones y creencias internas que permiten a los empleados influir en su entorno laboral y en los resultados de su trabajo (Fragkos et al., 2020). Este concepto incluye dimensiones como el significado del trabajo (el ajuste entre los requisitos del trabajo y las creencias o el valor de un objetivo laboral en comparación con los propios ideales o estándares de un individuo), la competencia (la confianza o creencia de un individuo en su capacidad para realizar actividades de manera competente), la autonomía (la sensación de elección o control sobre el propio trabajo) y el impacto (la sensación de poder influir en los resultados importantes del trabajo) (Spreitzer, 1995). Para las enfermeras, el empoderamiento psicológico implica un fuerte sentido de

autonomía y eficacia en el cuidado de los pacientes, lo que les permite tomar la iniciativa y responder creativamente a los desafíos que enfrentan en su trabajo diario (Saleh et al., 2022). El empoderamiento psicológico está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral, que se entiende como la actitud de un individuo hacia su trabajo (Rafique & Mahmood, 2018). En particular, algunos autores (Choi et al., 2016) argumentan que cuando las enfermeras perciben que tienen control sobre sus tareas y la capacidad de influir en las decisiones relacionadas con su trabajo, tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción laboral. Así, el empoderamiento psicológico actúa como un motivador interno que fomenta creencias positivas en las enfermeras sobre su capacidad para hacer una contribución significativa al entorno laboral. Estas creencias positivas, a su vez, aumentan la satisfacción laboral (Li et al., 2018).

Basándonos en varios estudios que han encontrado una correlación significativa entre ambas variables en las enfermeras (Yasin et al., 2020; Ouyang et al., 2015), formulamos la siguiente hipótesis:

H1. El empoderamiento psicológico (EP) predice la satisfacción laboral (SL).

2.1. El Efecto Mediador del Compromiso Afectivo en la Relación entre EP y SL

Otra variable que se ha vinculado a la satisfacción laboral es el compromiso organizacional o el vínculo psicológico del trabajador con su organización (Allen & Meyer, 1990). El compromiso afectivo, que se considera más fuerte y consistentemente vinculado a resultados organizacionales deseables (González-Cánovas et al., 2024), se define como el vínculo emocional entre el empleado y la empresa y se considera la forma más consistente de compromiso dentro del marco más amplio del comportamiento organizacional. Se espera que el compromiso afectivo genere resultados organizacionales más positivos, ya que los empleados que están comprometidos de manera efectiva con una organización eligen permanecer en ella, en lugar de sentirse obligados a hacerlo (compromiso normativo) o quedarse porque irse sería costoso (compromiso de continuidad). La pandemia de COVID-19 influyó significativamente en el compromiso afectivo en la profesión de enfermería al cambiar las percepciones de apoyo organizacional, seguridad laboral e identidad profesional (Duran et al., 2021).

Sin embargo, investigaciones previas han destacado el papel del empoderamiento psicológico en la promoción del compromiso afectivo. En

particular, algunos autores (Ho et al., 2012) han demostrado que la participación activa en el trabajo, facilitada por prácticas de empoderamiento, puede contribuir significativamente al desarrollo del compromiso afectivo. Así, cuando las organizaciones empoderan a sus empleados, permitiéndoles demostrar su competencia y visualizarse alcanzando altos niveles de rendimiento, los empleados tienden a mostrar niveles más altos de compromiso y una mayor motivación para desempeñarse (Qing et al., 2020; Chang et al., 2010).

De manera similar, numerosos estudios han establecido un vínculo entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. Por ejemplo, algunos estudios (Saha & Kumar, 2018) encontraron que los empleados con un fuerte compromiso afectivo, que perciben su relación con la organización como equitativa y satisfactoria, tienden a corresponder desarrollando actitudes laborales positivas, como la satisfacción laboral. De igual manera, otros (Alshaibani et al., 2024) argumentan que los empleados altamente comprometidos afectivamente están más dispuestos a poner un esfuerzo adicional en sus tareas, lo que aumenta su satisfacción general. Así, los empleados con fuertes lazos afectivos hacia sus organizaciones experimentan mayor satisfacción, ya que su apego emocional favorece percepciones positivas de su entorno laboral. Basándonos en esta evidencia, formulamos la siguiente hipótesis:

H2. El compromiso afectivo media la relación entre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral.

2.2. El Efecto Mediador del Agotamiento Emocional en la Relación entre EP y SL

Sin embargo, la relación entre EP y SL puede verse influenciada por otras variables, como el agotamiento emocional. Como se mencionó anteriormente, los profesionales de la salud son particularmente propensos a desarrollar agotamiento emocional, que es una de las dimensiones del burnout (Choi et al., 2018; S. Zhang et al., 2024), especialmente en el período posterior a la pandemia (Sexton et al., 2022). Los autores (Maslach et al., 2001) definen el burnout como una respuesta prolongada a factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Entre los diferentes signos de este síndrome, el cansancio o agotamiento emocional representa la dimensión básica (Poku et al., 2020; Trillo et al., 2024), que hace referencia a la sensación de carecer de recursos emocionales y físicos para enfrentar los factores estresantes percibidos (Hewitt et al., 2020).

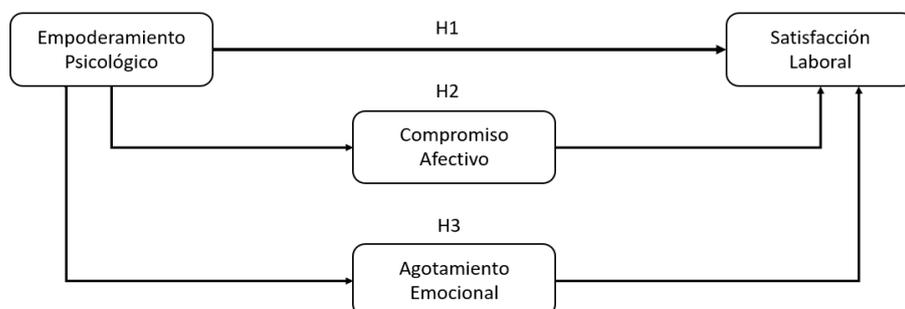
Así, las enfermeras perciben en gran medida su entorno laboral como estresante, lo que puede llevar a agotamiento emocional y a una disminución de la

satisfacción laboral (Alharbi & Alshehry, 2019). Sin embargo, se ha encontrado que el empoderamiento psicológico puede utilizarse como una iniciativa organizacional que puede reducir los sentimientos de impotencia (Şenol Çelik et al., 2024) y, por lo tanto, también reducir los niveles de insatisfacción laboral. Esto se debe a que las enfermeras deben tomar decisiones muy rápidas para responder a las necesidades de los pacientes, por lo que si se les incluye en el proceso de toma de decisiones, se disminuirá el estrés relacionado con las barreras formales y, por lo tanto, se incrementará su satisfacción laboral (Kim et al., 2019).

Por lo tanto, basándonos en estudios previos (Dodanwala & Shrestha, 2021; Ding & Wu, 2023), que demostraron el papel mediador del agotamiento emocional en la relación entre la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico, formulamos la siguiente hipótesis:

H3. El agotamiento emocional (AE) media la relación entre el empoderamiento psicológico (EP) y la satisfacción laboral (SL).

En relación con la relación entre las variables, proponemos el siguiente modelo, como se muestra en la Figura 1.



3. Métodos de Investigación

3.1. Muestra y Recogida de Datos

Dada la imposibilidad de determinar con precisión el tamaño total de la población objetivo, se calculó el tamaño mínimo de la muestra utilizando la fórmula propuesta por Tabachnick et al. (2013): $n = 50 + 8 \times m$ (donde 'm' es el número de variables independientes incluidas en el estudio); el tamaño mínimo requerido de la muestra

fue 74. Para preparar la muestra, se distribuyó el cuestionario a todo el personal de enfermería de un Hospital Universitario ubicado en el sur de España. Los criterios de inclusión fueron: estar trabajando actualmente como enfermero/a y tener al menos 1 año de experiencia profesional en el momento de responder a la encuesta. Se enviaron un total de 280 cuestionarios, obteniéndose 150 respuestas válidas (53,57%). Por lo tanto, este estudio contó con un tamaño de muestra superior al mínimo sugerido por los parámetros establecidos.

Las edades de los participantes variaron entre 24 y 62 años (edad media de 46 años), y el tiempo promedio de trabajo en el hospital fue de 17 años. La muestra estuvo compuesta por un 78,8% de mujeres y un 21,2% de hombres. Finalmente, un 61,4% de la muestra era personal fijo con contratos permanentes; un 29,5% eran empleados temporales, y un 9,1% tenía otro estatus administrativo. La participación en el estudio fue voluntaria. A lo largo de todas las fases de la investigación (recogida de datos, análisis e interpretación), los sujetos permanecieron anónimos y sus datos personales fueron protegidos.

3.2. Medidas

En cuanto a los instrumentos de medición, se utilizaron los siguientes cuestionarios estandarizados.

3.2.1 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se midió utilizando la versión corta del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) de 20 ítems en su versión en español (Weiss et al., 1967), con una escala de 1 a 7, donde 1 significa 'muy insatisfecho' y 7 significa 'muy satisfecho'. Las respuestas a los ítems se suman o promedian para crear una puntuación total; cuanto menor es la puntuación, menor es el nivel de satisfacción laboral. La encuesta MSQ ha sido utilizada ampliamente en diversos estudios con índices de fiabilidad que oscilan entre 0.78 y 0.93 (Feather, 2015). En nuestro estudio, el índice de fiabilidad de Cronbach fue de 0.89. Un ejemplo de ítem del MSQ es: "La oportunidad que este trabajo me da para ser "alguien" en la sociedad".

3.2.2. Compromiso Afectivo (CA)

El compromiso afectivo se evaluó utilizando la adaptación española (Arciniega & González, 2006) de la Escala de Compromiso Afectivo (ACS) (Meyer & Allen, 1997). Esta versión consta de seis ítems; un ejemplo es: "Me siento orgulloso/a de decirles a otros que trabajo en mi organización". Las respuestas se dieron en una escala tipo Likert de 7 puntos, desde 'Totalmente en desacuerdo' (1) hasta 'Totalmente de acuerdo' (7). Esta escala ha sido utilizada en estudios previos y ha mostrado buenas propiedades psicométricas (González-Cánovas et al., 2024). En el presente estudio, la consistencia interna (alfa de Cronbach) fue de 0.72.

3.2.3. Empoderamiento Psicológico

El empoderamiento psicológico se evaluó con la adaptación española del Inventario de Empoderamiento Psicológico (PEI) (Spreitzer, 1995) con 11 ítems (Bretones & Jáimez, 2022), uno de los cuales es: "Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo". Las respuestas se obtuvieron en una escala tipo Likert, donde 1 significa 'poco' y 7 significa 'mucho'. Cuanto mayor sea la puntuación, más perciben las enfermeras que su organización les otorga empoderamiento. En este estudio, el alfa de Cronbach de la escala total fue de 0.87.

3.2.4. Agotamiento Emocional

Por último, la variable de agotamiento emocional se evaluó utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach et al., 1997) en su versión en español (Gil-Monte & Peiró, 1999). Esta escala de cinco ítems mide con qué frecuencia una persona se siente emocionalmente sobrecargada y agotada por su trabajo. Un ítem de muestra es: "Me siento emocionalmente agotado/a en mi trabajo". El inventario utiliza una escala de 7 puntos que va desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre). En el presente estudio, la consistencia interna (alfa de Cronbach) fue de 0.82. Este cuestionario es uno de los más utilizados en estudios sobre este síndrome (Navarro Prados et al., 2022).

4. Análisis de Datos

Para probar cada hipótesis, se realizaron diversos análisis estadísticos con el software SPSS 25.0 y PROCESS v3.4. Inicialmente, se evaluó el sesgo de método común mediante un análisis factorial exploratorio, seguido de la determinación de la media y la desviación estándar de cada variable y la realización de un análisis de correlación de Pearson. Finalmente, se adoptó el enfoque de Preacher y Hayes (2008) utilizando el modelo macro 6 de PROCESS para solicitar 5000 remuestreos bootstrap de los datos obtenidos. También se

derivaron intervalos de confianza (IC) corregidos por sesgo del 95%. Este software, ampliamente utilizado en las ciencias del comportamiento, fue elegido por su capacidad para evaluar múltiples vías mediadoras simultáneamente y realizar análisis de mediación y moderación con estimaciones basadas en bootstrap, lo que aumenta la precisión de los intervalos de confianza y reduce la probabilidad de error tipo I (Preacher & Hayes, 2008). Además, en comparación con los modelos de ecuaciones estructurales (SEM), PROCESS es más adecuado para centrarse en factores mediadores específicos en lugar de relaciones generales de constructos latentes (Hao et al., 2025). Finalmente, se seleccionó el modelo 6 por su capacidad para probar los efectos de mediación secuencial, con el compromiso afectivo y el agotamiento emocional creando una cadena causal indirecta en relación con el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la salud.

5. Resultados

5.1. Prueba de sesgo de método común

Se realizó un análisis factorial exploratorio para evaluar la presencia de un posible sesgo de método común (Tehseen et al., 2017). Los resultados indicaron que 12 factores tenían valores de raíz propia superiores a uno. Además, el primer factor común explicaba solo el 20,81 % de la varianza acumulada, por debajo del umbral comúnmente aceptado del 40,00 %. Estos resultados indican que los datos que componen este estudio no están afectados por el sesgo del método común.

5.2. Examen de las estadísticas descriptivas

Se utilizó el análisis de correlación de Pearson para examinar las relaciones entre el empoderamiento psicológico, la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el agotamiento emocional. En la Tabla 1 se presenta un resumen detallado de las estadísticas descriptivas de cada variable, incluida la media (M), la desviación estándar (DE) y los coeficientes de correlación.

Tabla 1: Medias, desviaciones típicas y correlaciones de las variables del modelo

| | M | SD | PE | JS | AC | EE | JSE | GE |
|---------------------------------|------|-------|--------|----------|----------|----|-----|----|
| Empoderamiento Psicológico (PE) | 4.99 | 1.165 | | | | | | |
| Satisfacción Laboral (JS) | 4.86 | 0.787 | 0.365* | | | | | |
| Compromiso Afectivo (AC) | 4.30 | 0.677 | 0.281* | 0.549** | | | | |
| Agotamiento Emocional (EE) | 3.84 | 0.949 | -0.720 | -0.329** | -0.355** | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-------|--------|--------|-------|--------|-------------|-------|
| Antigüedad (JSE) | 16.0 7 | 10.16 | 0.031 | -0.011 | 0.018 | 0.064 | | |
| Género (GE) | 0.79 | 0.406 | 0.068 | 0.098 | 0.000 | -0.132 | 0.120 | |
| Edad (AG) | 44.5 7 | 9.45 | -0.029 | -0.063 | 0.063 | 0.137 | 0.697* * | 0.087 |

El análisis reveló que el empoderamiento psicológico (PE) se correlacionó positivamente de forma significativa con la satisfacción laboral (JS) ($r = 0,365$, $p < 0,01$) y el compromiso afectivo (AC) ($r = 0,281$, $p < 0,01$), lo que sugiere que niveles más altos de empoderamiento psicológico se asocian con niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso afectivo. Por el contrario, el empoderamiento psicológico mostró una asociación negativa con el agotamiento emocional (EE), aunque la correlación no alcanzó significación estadística ($r = -0,720$).

Además, la satisfacción laboral (JS) mostró una correlación positiva significativa con el compromiso afectivo (AC) ($r = 0,549$, $p < 0,01$), lo que indica que los empleados con mayor satisfacción laboral tienden a mostrar un compromiso afectivo más fuerte con su organización. Además, la satisfacción laboral se correlacionó negativamente de forma significativa con el agotamiento emocional (AL) ($r = -0,329$, $p < 0,01$), lo que pone de relieve que los niveles más bajos de agotamiento emocional están relacionados con una mayor satisfacción.

Por último, el compromiso afectivo (CA) se correlacionó significativamente de forma negativa con el agotamiento emocional ($r = -0,355$, $p < 0,01$), lo que sugiere que un mayor compromiso afectivo está asociado a un menor agotamiento emocional.

En cuanto a las demás variables de la Tabla 1, no se observó ninguna correlación significativa con las variables sociodemográficas (sexo y edad) u organizativas (antigüedad en el puesto). Un análisis comparativo de los valores medios con la prueba t de Student reflejó una asociación significativa entre burnout y género, ya que los sujetos masculinos presentaron mayores niveles de burnout que los femeninos ($t(130) = 2,27$; $p < 0,05$).

5.3. Comprobación del modelo de mediación múltiple serial

Tras comprobar la fiabilidad y validez de los instrumentos, así como la intercorrelación entre cada variable, se llevó a cabo un análisis del modelo estructural. Hemos probado esta hipótesis utilizando las pruebas de mediación bootstrapped recomendadas por Preacher y Hayes (2008). Esta prueba se ha recomendado como una de las pruebas de mediación más precisas, especialmente cuando el tamaño de las muestras es pequeño (Cheung et al., 2023). Además, esta prueba no realiza una distribución muestral ordinal de los efectos indirectos (Hayes, 2017) y muestra el coeficiente del camino (β) para

determinar la contribución de cada variable predictora a la variable endógena. Además, se utilizaron los valores de R-cuadrado para evaluar el poder explicativo del modelo. Los resultados de las pruebas de hipótesis se presentan en la Tabla 2 y la Figura 2.

Figura 2. Modelo de mediación múltiple.

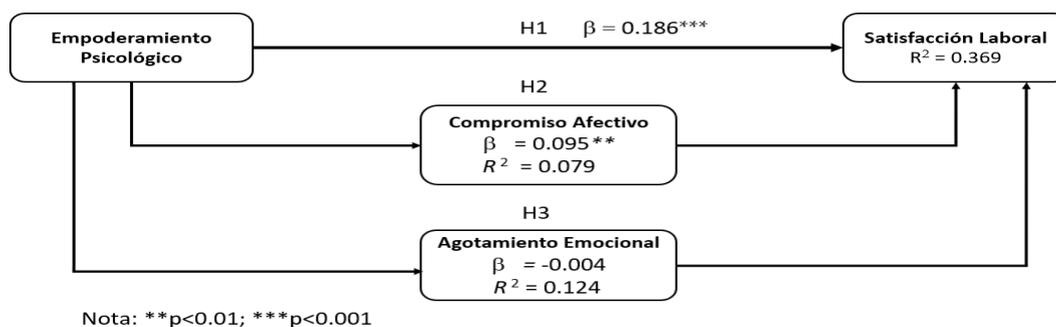


Tabla 2. Validación de la hipótesis de investigación.

| Hipótesis | β | CI | p | T Statistics | Sig |
|------------------------------|---------|------------------|--------|--------------|-----|
| <i>Direct effects</i> | | | | | |
| H1: PE-> JS | 0.186 | (0.778; 0.2938) | 0.000 | 3.400 | Yes |
| <i>Indirect effects</i> | | | | | |
| H2: PE->AC->JS | 0.095 | (0.036; 0.168) | | | Yes |
| PE->AC | 0.268 | (0.119; 0.417) | 0.001 | 3.551 | Yes |
| AC->JS | 0.356 | (0.235; 0.476) | 0.000 | 5.812 | Yes |
| H3: PE->EE ->JS | -0.004 | (-0.028; 0.021) | | | No |
| PE->EE | 0.043 | (-0.190; 0.277) | 0.7146 | 0.367 | No |
| EE->JS | -0.085 | (-0.160; -0.009) | 0.028 | -2.223 | Yes |

Note: PE= Empoderamiento Psicológico; JS=Satisfacción Laboral; AC=Compromiso Afectivo; EE= Agotamiento Emocional.

En cuanto al efecto directo, la Tabla 2 muestra que la variable empoderamiento psicológico (PE) presenta un efecto directo fuerte y estadísticamente significativo sobre la satisfacción laboral (JS), lo que apoya nuestra primera hipótesis.

Además, las hipótesis 2 y 3 sugieren que el compromiso afectivo y el agotamiento emocional medirán la relación entre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral. Como se muestra en la Figura 2, las pruebas de mediación siguiendo las normas de Preacher y Hayes (2008) proporcionan un apoyo parcial. Los IC bootstrap del 95% no contienen cero, lo que confirma la presencia de efectos indirectos estadísticamente significativos del compromiso afectivo pero no de los del agotamiento emocional.

Para comprobar la significación del efecto mediador del CA, se realizó la prueba de Sobel. El resultado de la prueba ($z = 3,19$, $p = 0,001$) muestra el efecto del

CA como variable mediadora al reducir significativamente el efecto indirecto del PE sobre el JS ($a = 0,268$ y $b = 0,408$).

6. Discusión

Nuestro estudio nos ha permitido obtener una visión más completa de la importancia del empoderamiento psicológico para la satisfacción laboral y de cómo esta relación se ve influida por el compromiso afectivo y el agotamiento emocional en una muestra de enfermeras españolas.

En primer lugar, los resultados de nuestro estudio proporcionan evidencia para apoyar la hipótesis uno, que postula que el empoderamiento psicológico (PE) predice la satisfacción laboral (JS). En consonancia con investigaciones previas (S. L. Choi et al., 2016; Li et al., 2018; Yasin et al., 2020), se ha observado que cuando los trabajadores perciben una mayor autonomía y control sobre su trabajo, su satisfacción laboral tiende a aumentar. Sin embargo, este hallazgo es especialmente relevante en el contexto pospandémico, ya que los cambios en la gestión hospitalaria han afectado a las percepciones de control de los profesionales sanitarios (Simonetti et al., 2021). Una posible explicación de la fuerza de esta relación es que el empoderamiento psicológico puede contrarrestar parcialmente los efectos negativos del estrés laboral al permitir a las enfermeras hacer frente a los retos de su entorno. Sin embargo, el contexto organizativo sigue desempeñando un papel clave, ya que un entorno de trabajo muy exigente, como durante y después del COVID-19 (Millán y Bretones, 2020), puede reducir los beneficios de la capacitación psicológica.

Otra conclusión que se desprende de este estudio es que el compromiso afectivo desempeña un papel significativo como mediador entre el empoderamiento psicológico y la satisfacción laboral. Esto es importante porque pone de manifiesto el efecto sobre la satisfacción laboral, por lo que las empresas que quieran implantar políticas de empowerment con sus empleados deberían considerar también los aspectos afectivos del personal sanitario para garantizar un mayor impacto sobre su satisfacción laboral. También se encontró que el compromiso afectivo precedió a la satisfacción laboral y, por lo tanto, fue un buen predictor de la misma, lo que confirma los resultados de otros estudios (Saha & Kumar, 2018) que utilizaron diferentes poblaciones de muestra.

Sin embargo, uno de los hallazgos más sorprendentes de nuestro estudio fue la falta de asociación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento emocional. Este hallazgo contrasta con estudios previos que han encontrado una relación inversa entre estas dos variables en enfermeras (Y. Zhang et al., 2018; Ding & Wu, 2023).

Esta falta de mediación del agotamiento emocional podría explicarse por la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989), que sugiere que el estrés laboral prolongado puede reducir la capacidad de los empleados para beneficiarse de

recursos internos como el empoderamiento psicológico. Así pues, en un contexto pospandémico en el que la carga de trabajo de las enfermeras ha aumentado significativamente sin un incremento paralelo de los recursos organizativos, es posible que la capacitación psicológica no haya sido suficiente para reducir el agotamiento emocional. Este hallazgo sugiere que los hospitales no sólo deben promover el empoderamiento psicológico, sino también proporcionar condiciones de trabajo adecuadas para que sus efectos se mantengan.

7. Conclusiones

Nuestros resultados refuerzan la importancia del empoderamiento psicológico como predictor de la satisfacción laboral, pero sugieren que su efecto depende en gran medida del compromiso afectivo. Sin embargo, la mediación del agotamiento emocional no fue significativa, lo que sugiere que su impacto sobre la satisfacción laboral podría estar condicionado por otros factores contextuales, como la carga de trabajo o la disponibilidad de recursos organizativos.

Desde un punto de vista teórico, este estudio aporta evidencia adicional sobre la relación entre empoderamiento psicológico y satisfacción laboral en un contexto cultural y organizativo específico, lo que permite contrastar los resultados obtenidos en otros países y enriquecer nuestro conocimiento sobre los mecanismos psicosociales que influyen en el bienestar laboral de los profesionales sanitarios. Además, la investigación amplía la literatura al analizar la interacción simultánea del empoderamiento psicológico, el compromiso afectivo y el agotamiento emocional en un modelo mediacional, que no ha sido suficientemente explorado en estudios previos.

En términos prácticos, los resultados sugieren que las instituciones sanitarias pueden mejorar la satisfacción laboral de sus enfermeras mediante estrategias que fomenten el empoderamiento psicológico y el compromiso afectivo. Esto implica la puesta en marcha de programas que promuevan la autonomía, como la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento del esfuerzo individual. También se recomienda diseñar intervenciones específicas para fortalecer el compromiso afectivo, como la mejora de las condiciones de trabajo y la creación de entornos organizativos que favorezcan la identificación con la institución. Dado que el agotamiento emocional no resultó ser un mediador significativo, las futuras estrategias organizativas deberían centrarse en identificar otros factores que podrían moderar su impacto, como el apoyo social, la carga de trabajo o la flexibilidad de la jornada laboral.

8. Limitaciones y recomendaciones para el futuro

Aunque las conclusiones de nuestro estudio son muy valiosas y prometedoras, reconocemos ciertas limitaciones que deberían tenerse en cuenta en futuras investigaciones.

Una de las principales limitaciones radica en el carácter transversal de los datos recogidos, que nos impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables analizadas. Por lo tanto, futuras investigaciones deberían abordar esta limitación mediante el diseño de estudios longitudinales, que permitirían explorar con mayor precisión las relaciones temporales y dinámicas entre estas variables.

Otra limitación importante se refiere al tamaño de la muestra y su representatividad. Los datos se recogieron exclusivamente de enfermeras que trabajaban en un único hospital, lo que limita la generalizabilidad de los resultados a otras poblaciones y contextos, por lo que futuros estudios deberían ampliar la muestra a diferentes hospitales, regiones y sectores del sistema sanitario con el fin de validar y contrastar los hallazgos en un abanico más amplio de entornos laborales.

Además, los enfoques de investigación tradicionales suelen examinar los factores de forma aislada o utilizando modelos de mediación lineal (por ejemplo, PE → AC → JS). Sin embargo, es probable que las relaciones entre PE, AC, EE y JS no sean lineales. La investigación futura podría beneficiarse del estudio de las variables como un sistema holístico, utilizando un enfoque de dinámica de sistemas. El análisis de las relaciones entre las variables permitiría una exploración más profunda de cómo interactúan dinámicamente a lo largo del tiempo y cómo influyen sus interdependencias en la satisfacción laboral general.

También sería aconsejable que en futuras investigaciones se considerara la inclusión de otras variables contextuales o personales que pudieran desempeñar un papel mediador o moderador en las relaciones observadas. Por ejemplo, factores como el apoyo social, la cultura organizativa o características individuales como la resiliencia o la autoeficacia podrían enriquecer nuestra comprensión de los mecanismos subyacentes a las relaciones entre empowerment, engagement, burnout y satisfacción laboral. Además, sería especialmente interesante analizar si las condiciones contractuales, como la inestabilidad y la inseguridad laboral, influyen en estas relaciones, sobre todo teniendo en cuenta que casi el 40% de nuestra muestra está formada por personal con empleo inestable.

Por último, dado el enfoque específico en el entorno hospitalario, también sería relevante investigar si estos hallazgos se replican en otros entornos ocupacionales, con un enfoque particular en aquellos que comparten características de alta demanda emocional, como la educación o los servicios de emergencia. Este enfoque ampliaría la aplicabilidad de los resultados y reforzaría las implicaciones prácticas para el diseño de intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar de los trabajadores.

Contribución de los autores

Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274

Conceptualización, A.T. y F.D.B.; Metodología, B.L.-P. y A.O.-M.; Validación, F.D.B., A.O.-M. y A.T.; Análisis formal, A.T.; Investigación, B.L.-P.; Recursos, B.L.-P.; Curación de datos, A.T.; Redacción-Preparación del borrador original, A.T.; Redacción-Revisión y edición, A.O.-M. y B.L.-P. P.; Conservación de datos, A.T.; Redacción-Preparación del borrador original, A.T.; Redacción-Revisión y edición, A.O.-M. y B.L.-P.; Supervisión, F.D.B. Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Financiación

Este estudio se realizó en parte dentro del marco de subvención I+D del proyecto de investigación Trabajo, Territorio y Competitividad (UCE-PP2023-08) financiado por la Universidad de Granada.

Declaraciones de la Junta de Revisión Institucional

Este estudio de investigación se realizó de acuerdo con la Declaración de Helsinki y la Guía de Buenas Prácticas de Investigación. El protocolo fue aprobado por el Comité de Ética del Hospital Universitario Virgen de las Nieves. La información del estudio se facilitó a los participantes de forma oral y escrita. Se protegió la confidencialidad de los datos personales y el anonimato de los sujetos según lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales la Garantía de los Derechos Digitales. Para ello, todos los datos fueron codificados y sólo los investigadores pudieron acceder a ellos.

Referencias

- Alharbi, H., & Alshehry, A. (2019). Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *Annals of Saudi Medicine*, 39(1), 48–55.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Alshaibani, N. M., Aboshaiqah, A. E., & Alanazi, N. H. (2024). Association of job satisfaction, intention to stay, organizational commitment, and general self-efficacy among clinical nurses in Riyadh, Saudi Arabia. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1140.
- Arciniega, L. M., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *International Journal of Social Psychology*, 21(1), 35–50.

Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274

Bretones, F. D., & Jáimez, M. J. (2022). Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico. *Interdisciplinaria*, 39(1), 195–210.

Chang, L. C., Shih, C. H., & Lin, S. M. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizaotinal commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Practice*, 47(4), 427–433.

Chen, R., Sun, C., Chen, J. J., Jen, H. J., Kang, X. L., Kao, C. C., & Chou, K. R. (2021). A large-scale survey on trauma, burnout, and posttraumatic growth among nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(1), 102–116.

Cheung, S. F., Pesigan, I. J. A., & Vong, W. N. (2023). DIY bootstrapping: Getting the nonparametric bootstrap confidence interval in SPSS for any statistics or function of statistics (when this bootstrapping is appropriate). *Behavior Research Methods*, 55(2), 474–490.

Choi, B. S., Kim, J. S., Lee, D. W., Paik, J. W., Lee, B. C., Lee, J. W., Lee, H. S., & Lee, H. Y. (2018). Factors associated with emotional exhaustion in South Korean nurses: A cross-sectional study. *Psychiatry Investigation*, 15(7), 670.

Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14, 1–14.

Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, 1–17.

Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1), 221.

Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: The mediating role of emotional exhaustion. On the Horizon *International Journal of Learning Futures*, 29(2), 62–75.

Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses’ professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1906–1915.

Feather, R. (2015). Tools assessing nurse manager behaviours and RN job satisfaction: A review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 726–735.

- Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274
- Fragkos, K. C., Makrykosta, P., & Frangos, C. C. (2020). Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 939–962.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679–689.
- González-Cánovas, A., Trillo, A., Bretones, F. D., & Fernández-Millán, J. M. (2024). Trust in leadership and perceptions of justice in fostering employee commitment. *Frontiers in Psychology*, 15, 1359581.
- Hao, X., Ma, C., Wu, M., Yang, L., & Liu, Y. (2025). Promoting parental loyalty through social responsibility: The role of brand trust and perceived value in Chinese Kindergartens. *Behavioral Sciences*, 15(2), 115.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications.
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G., & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the association of multiple burnout definitions and thresholds with prevalence and outcomes. *JAMA Surgery*, 155(11), 1043–1049.
- Ho, C. C., Oldenburg, B., Day, G., & Sun, J. (2012). Work values, job involvement, and organizational commitment in Taiwanese nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3), 64–70.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Kim, B., Liu, L., Ishikawa, H., & Park, S. H. (2019). Relationships between social support, job autonomy, job satisfaction, and burnout among care workers in long-term care facilities in Hawaii. *Educational Gerontology*, 45(1), 57–68.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., & Tsaras, K. (2019). Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 25(1), e12711.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264–1277.
- Llorente-Alonso, M., Garcia-Ael, C., Topa, G., Sanz-Muñoz, M. L., Muñoz-Alcalde, I., & Cortes-Abejer, B. (2021). Can psychological empowerment prevent emotional disorders in presence of fear of COVID-19 in health workers? A cross-sectional validation study. *Journal of Clinical Medicine*, 10(8), 1614.

- Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.
- Millán, J. M. F., & Bretones, F. D. (2020). Salud mental y factores de resiliencia durante el confinamiento por COVID-19. *Universitas Psychologica*, 19(1), 31.
- Navarro Prados, A. B., Jiménez García-Tizón, S., & Meléndez, J. C. (2022). Sense of coherence and burnout in nursing home workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Health & Social Care in the Community*, 30(1), 244–252.
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A. M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1498–1508.
- Ouyang, Y. Q., Zhou, W. B., & Qu, H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 50(1), 80–91.
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 118, 103906.
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2020). Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 19, 1–10.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13–54). Sage.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432.
- Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: A systematic review. *Information and Learning Science*, 119(5/6), 295–312.

- Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274
- Ray, T. K. (2021). Work related well-being is associated with individual subjective well-being. *Industrial Health*, 60(3), 242–252.
- Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Heidari Aqagoli, P., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(1), 47–71.
- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184–206.
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221076811
- Sexton, J. B., Adair, K. C., Proulx, J., Profit, J., Cui, X., Bae, J., & Frankel, A. (2022). Emotional exhaustion among US health care workers before and during the COVID-19 pandemic, 2019–2021. *JAMA Network Open*, 5(9), e2232748.
- Senol Çelik, S., Sariköse, S., & Çelik, Y. (2024). Structural and psychological empowerment and burnout among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 189–201.
- Simonetti, V., Durante, A., Ambrosca, R., Arcadi, P., Graziano, G., Pucciarelli, G., Simeone, S., Vellone, E., Alvaro, R., & Cicolini, G. (2021). Anxiety, sleep disorders and self-efficacy among nurses during COVID-19 pandemic: A large cross-sectional study. *Journal of clinical Nursing*, 30(9–10), 1360–1371.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Harper Collins.
- Tehseen, S., Ramayah, T., & Sajilan, S. (2017). Testing and controlling for common method variance: A review of available methods. *Journal of Management Sciences*, 4(2), 142–168.
- Trillo, A., Bretones, F. D., Giuliano, R., & Manuti, A. (2024). Beyond occupational exhaustion: Exploring the influence of positive meaningful work on teachers' psychoemotional well-being in the digital age. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–10.

Trillo, A., Ortega-Maldonado, A., Lopez-Pena, B., & Bretones, F. D. (2025). Psychosocial Predictors of Job Satisfaction in Nursing: Insights from a Spanish Hospital Setting. *Behavioral Sciences*, 15(3), 274. Doi: 10.3390/bs15030274

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relation Center.

Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(4), 963–979.

Zhang, S., Xiao, K., & Tian, Z. (2024). Burnout and personality profiles among Chinese nurses. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1117.

Zhang, Y. Y., Han, W. L., Qin, W., Yin, H. X., Zhang, C. F., Kong, C., & Wang, Y. L. (2018). Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 810–819.