

Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado de los pacientes: una revisión sistemática.

Job satisfaction among nursing professionals in critical care units and its relationship to the quality of patient care: a systematic review.

Naranjo-Alban, Jesica Fernanda¹; Veliz-Alvarez, Andrés Eduardo²; Cambizaca-Mora, Grace del Pilar³.

- ¹ Pontificia Universidad Católica Del Ecuador; Ecuador, Quito; <https://orcid.org/0009-0009-4515-4306>; jfnaranjoalban@puce.edu.ec
- ² Pontificia Universidad Católica Del Ecuador; Ecuador, Quito; <https://orcid.org/0009-0007-6455-1740>; aaveliza@puce.edu.ec
- ³ Pontificia Universidad Católica Del Ecuador; Ecuador, Quito; <https://orcid.org/0000-0002-7126-5677>; gdcambizaca@puce.edu.ec

Cita: Naranjo-Alban, J. F., Veliz-Alvarez, A. E., & Cambizaca-Mora, G. del P. (2026). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado de los pacientes: una revisión sistemática. *Innova Science Journal*, 4(2), 702-711. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/305>

Recibido: 07/12/2025
Aceptado: 20/04/2026
Publicado: 30/04/2026



Copyright: © 2026 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la [Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. \(CC BY-NC\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

¹ Autor Correspondencia

 <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/305>

Resumen: La satisfacción laboral constituye un componente fundamental en el desempeño de los profesionales de enfermería, siendo esencial en contextos asistenciales donde se requiere equilibrio entre lo emocional y lo cognitivo. Esta se entiende como el grado en que los profesionales perciben y construyen su desarrollo en el entorno laboral, en función de sus expectativas, necesidades y el reconocimiento de su rol en la organización sanitaria. La presente investigación se desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura (RSL), aplicando los estándares PRISMA 2020, lo que permitió identificar, analizar y sintetizar de forma rigurosa la evidencia científica sobre la satisfacción laboral en enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado. Según Quezada (2020), el fortalecimiento de la práctica clínica no solo depende del conocimiento científico, sino también del desarrollo de habilidades blandas que favorezcan la salud mental en entornos de alta exigencia, como las unidades de cuidados intensivos. En concordancia, Mansour (2026) destaca la relación directa entre los niveles de estrés y la satisfacción laboral. En este contexto, el personal de enfermería está expuesto a altos niveles de estrés que pueden afectar su comportamiento y el trabajo en equipo, impactando negativamente en la calidad de la atención al paciente crítico.

Palabras clave: Satisfacción; cuidados; hemodinámica; laboral

Abstract: Job satisfaction is a fundamental component of nursing professionals' performance and is essential in healthcare settings where a balance between emotional and cognitive demands is required. It is understood as the degree to which professionals perceive and shape their professional development in the workplace, based on their expectations, needs, and the recognition of their role within the healthcare organization. This research was conducted through a systematic literature review (SLR), applying the PRISMA 2020 standards, which allowed for the rigorous identification, analysis, and synthesis of scientific evidence on job satisfaction among nurses in critical care units and its relationship to the quality of care. According to Quezada (2020), strengthening clinical practice depends not only on scientific knowledge but also on the development of soft skills that promote mental health in high-pressure environments, such as intensive care units. Similarly, Mansour (2026) highlights the direct relationship between stress levels and job satisfaction. In this context, nursing staff are exposed to high levels of stress that can affect their behavior and teamwork, negatively impacting the quality of care for critically ill patients.

Keywords: Satisfaction; care; hemodynamics; workplace

1. Introducción

La satisfacción laboral constituye un componente fundamental en el desempeño de los profesionales de enfermería, dentro de los contextos asistenciales es indispensable caracterizar el equilibrio entre lo emocional y cognitiva. La satisfacción laboral es el grado en que los profesionales perciben y construyen su proyección en el entorno laboral respondiendo a sus expectativas y necesidades profesionales, así como al reconocimiento de su rol dentro de la organización sanitaria.

En el caso del personal de enfermería, la percepción se construye a partir de múltiples factores, entre ellos las condiciones laborales, el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la autonomía en la toma de decisiones y el equilibrio entre la carga asistencial y los recursos disponibles

En las últimas décadas, el interés por el estudio de la satisfacción laboral en enfermería ha aumentado de manera significativa, debido a su relación con indicadores clave del funcionamiento de los sistemas de salud, tales como la calidad del cuidado, la seguridad del paciente, la retención del personal y la eficiencia organizacional, han demostrado que la satisfacción laboral se asocia con una mayor motivación, compromiso profesional, desempeño clínico, adherencia a los protocolos asistenciales, rotación del personal, síndrome de burnout y deterioro de la calidad del cuidado (Quesada et al., 2020).

Las unidades críticas, que comprenden principalmente la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), representan uno de los entornos más complejos del sistema de salud. En estos servicios se atiende a pacientes con inestabilidad hemodinámica, compromiso respiratorio, neurológico o multiorgánico, que requieren monitorización continua, intervenciones oportunas y coordinación permanente del equipo multidisciplinario (Gómez et al., 2017). El profesional de enfermería en estas áreas asume un rol central en la vigilancia clínica, la administración de tratamientos, el soporte vital, la comunicación con la familia y la toma de decisiones en situaciones de alta incertidumbre (Li Y et al., 2018).

La exposición constante a situaciones críticas, la elevada carga asistencial, los turnos prolongados, la presión por resultados inmediatos y el contacto frecuente con el sufrimiento y la muerte generan un impacto emocional significativo en el personal de enfermería, lo que puede afectar su bienestar psicológico y su percepción de satisfacción laboral. Estudios internacionales han reportado que los profesionales que laboran en UCI presentan mayores niveles de estrés, agotamiento emocional y desgaste profesional en comparación con otros servicios hospitalarios, lo que incrementa el riesgo de insatisfacción laboral y disminución del rendimiento (Mansour, 2020).

Desde una perspectiva teórica, la satisfacción laboral ha sido explicada mediante diversos modelos conceptuales. Entre los más utilizados se encuentra la teoría de los dos factores de Herzberg, la cual distingue entre factores motivacionales intrínsecos (reconocimiento, logro, crecimiento profesional, responsabilidad) y factores higiénicos extrínsecos (condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales, políticas institucionales), señalando que la presencia de los primeros favorece la satisfacción, mientras que la ausencia o deficiencia de los segundos genera insatisfacción (Delgado, 2017). En el contexto de la enfermería en unidades críticas, ambos tipos de factores adquieren especial relevancia, ya que el desempeño clínico de alta complejidad requiere

no solo competencias técnicas avanzadas, sino también un entorno organizacional que brinde apoyo, seguridad y reconocimiento profesional (Aiken, 2018).

A nivel internacional, múltiples investigaciones han identificado factores asociados a la satisfacción e insatisfacción laboral del personal de enfermería en áreas críticas. Entre los factores laborales destacan la sobrecarga de trabajo, la relación enfermera–paciente inadecuada, los turnos rotativos, la fatiga y la exposición continua a eventos adversos (Lake, 2017).

En el ámbito organizacional, se han señalado como determinantes la calidad del liderazgo, el apoyo institucional, la comunicación efectiva, la participación en la toma de decisiones y la disponibilidad de recursos humanos y materiales. Por su parte, los factores personales, como el estrés, la ansiedad, la resiliencia, la autoeficacia y el equilibrio entre la vida laboral y personal, también influyen de manera significativa en la percepción de satisfacción laboral. En América Latina, las unidades críticas enfrentan desafíos adicionales relacionados con limitaciones estructurales, desigualdad en el acceso a tecnología y brechas en la formación especializada del personal de enfermería.

La importancia de estudiar la satisfacción laboral en enfermería no se limita al bienestar del profesional, sino que se extiende directamente a la calidad del cuidado brindado al paciente. Diversos autores han demostrado que un mayor nivel de satisfacción laboral se asocia con una mejor adherencia a los protocolos de seguridad, una comunicación más efectiva dentro del equipo, menor frecuencia de errores, reducción del cuidado omitido y mejores resultados clínicos). Por el contrario, la insatisfacción laboral y el burnout se han relacionado con aumento de eventos adversos, disminución de la vigilancia clínica, fallas en la continuidad del cuidado y menor satisfacción del paciente. En este contexto dentro de la presente investigación se planteó como objetivo general el sistematizar la evidencia científica disponible sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en unidades críticas y su relación con el bienestar, el desempeño profesional y la calidad del cuidado.

2. Materiales y Métodos

En la presente investigación se llevó a cabo un estudio cualitativo de tipo revisión sistemática de la literatura (RSL) en donde se aplicó los estándares de la herramienta PRISMA 2020, en donde permitió buscar, analizar la evidencia científica y resumir de manera ordenada y rigurosa todos los estudios seleccionados sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado de los pacientes.

Este enfoque permite estudiar documentos científicos y otras fuentes informativas que contribuyen al análisis y evaluación. Facilitar la exploración de teorías, la identificación de áreas de oportunidad y la generación de nuevos conocimientos en el ámbito científico-académico. (Li et al., 2022). El enfoque cualitativo consiste en utilizar la recolección y análisis de los datos para afinar la pregunta de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. (Vizcaino Zuñiga et al., 2023).

El resultado bibliográfico se lo realizó bases de datos indexados entre los que podemos mencionar: Scopus, PubMed, LILACS, Scielo Redalyc, considerado también el buscador Google Académico entre 2020-2025, utilizando palabras específicas como “satisfacción laboral”, “unidades críticas” “emergencia” “calidad de atención” “seguridad

del paciente”. Para delimitar la búsqueda de estudios relacionados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado de los pacientes se utilizó los siguientes operadores booleanos: OR & AND "satisfacción laboral" OR " job satisfaction" AND "unidades críticas" OR " critical units " AND "calidad de atención " OR " quality of care", AND " seguridad " OR "security", AND "critico " OR " critcal" en español e inglés, los cuales nos permitió acceder a repositorios bibliográficos con relación al tema. Las investigaciones fueron clasificadas a través de un cuadro con los siguientes campos: título, tema central, año, idioma, país, tipo de estudio, nivel de evidencia, nivel de calidad, cita Vancouver.

El desarrollo de la revisión sistemática, permitió integrar y analizar de manera crítica la evidencia científica disponible. Para fortalecer el proceso de selección, se establecieron criterios de inclusión y exclusión predefinidos, y cada artículo fue examinado en texto completo, considerando aspectos como título, resumen, palabras clave, objetivos y pertinencia temática.

2.1. Criterios de inclusión:

Se consideró instaurar criterios de inclusión para obtener consideraciones en relación a estudios originales en español e inglés publicados entre 2017- 2025, de acceso libre, revistas indexadas 2.0, scop review, investigaciones científicas de alta calidad.

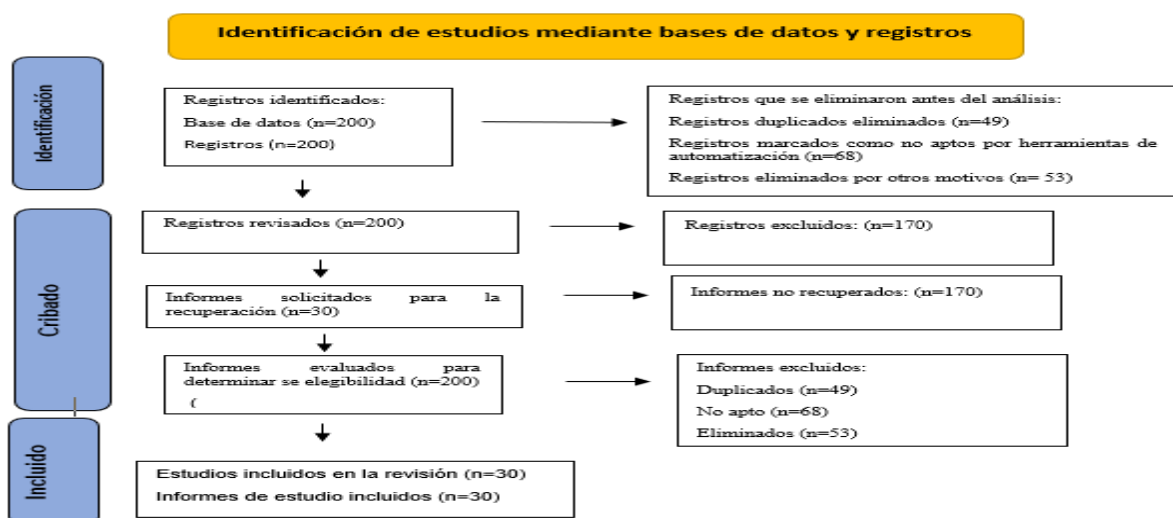
2.2. Criterios de exclusión:

Los criterios de exclusión estuvieron determinados por: documentos duplicados, ensayos incompletos, artículos irrelevantes, idiomas ajenos al español y al inglés, literatura gris, documentos sin sustento bibliográfico actualizado, y los publicados fuera del período seleccionado.

De esta búsqueda se trabajaron con un total de 200 artículos científicos, los cuales fueron seleccionados de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión para obtener 30 artículos para el análisis correspondiente.

Figura 1.

Diagrama Prisma



Nota: elaborado por los autores

3. Resultados

La calidad de vida en el trabajo en las enfermeras Latinoamericanas osciló entre niveles medio a bajo, evidenciando la insatisfacción de las enfermeras, frente a aspectos como las condiciones laborales y psicosociales en las que se desempeñan. Estos aspectos plantean desafíos para las instituciones de salud, dado que la CVT influye en la calidad del cuidado. El conocimiento de estas condiciones tiene implicancias en el mejoramiento de la práctica clínica de enfermería (Quezada et al., 2020).

Las enfermeras de hospitales públicos están ligeramente satisfechas y comprometidas con sus hospitales. Además, las enfermeras satisfechas tienden a tener mayor grado de compromiso que las menos satisfechas. Sin embargo, se necesita más investigaciones para analizar este resultado antes de generalizarlo (Mansour, 2026).

Los profesionales mostraron ambivalencia para la satisfacción en el trabajo de forma global y para el dominio de la comunicación. Estaban satisfechos por lo que se refiere a la supervisión, colaboradores y naturaleza del trabajo, e insatisfechos en cuanto a los demás dominios. Se observó correlación entre la intención de permanecer en el trabajo y la mayoría de los dominios del Job Satisfaction Survey, excepto de los dominios colaboradores y condiciones operativas, y la correlación entre el tiempo de trabajo en la unidad y en la institución con los ámbitos de la remuneración, las recompensas y la supervisión (Silva, 2020).

El personal de enfermería sigue en una situación vulnerable tras la pandemia, ya que las condiciones laborales son difíciles y se ven agravadas por la escasez mundial de enfermeros. Por lo tanto, identificar los factores que provocan la intención de abandonar el puesto de trabajo es fundamental para la recuperación del sistema sanitario (Pérez et al., 2020).

Las prácticas actuales de comunicación entre enfermeras y pacientes no satisfacen las necesidades de los pacientes saudíes debido a las diferencias culturales, religiosas y lingüísticas entre ambos. Estas barreras dificultan una comunicación eficaz que afecta negativamente la seguridad y la satisfacción del paciente. Se requiere más investigación desde la perspectiva del paciente y su familia (Alshammari, 2019)

La escasez de personal de enfermería ha sido un problema persistente durante décadas. Un factor importante que contribuye a ello es la rotación voluntaria de personal. Especialmente en las unidades de cuidados intensivos (UCI) y de cuidados críticos (UCC), con altas cargas de trabajo, elevadas tasas de mortalidad y condiciones laborales estresantes, este fenómeno tiene graves consecuencias (Tanja, 2025)

El estrés en el lugar de trabajo tiene un efecto adverso sobre la satisfacción laboral, lo que a su vez reduce el gusto, la motivación y el rendimiento. Además, la escasez de personal, el aumento de las demandas de atención y el reconocimiento inadecuado de las contribuciones de las enfermeras contribuyen al descontento generalizado en el campo asistencial (Fernández, 2024).

Dado que el agotamiento profesional se caracteriza por tres síntomas clásicos: agotamiento, despersonalización (cinismo) y menor realización personal es lógico que contribuya a que los empleados abandonen sus puestos. Las personas agotadas pueden llegar a sentirse exhaustas al esforzarse al máximo por cuidar a los pacientes,

donde las posibilidades de recuperación son mínimas. El profesional sanitario agotado puede manifestar cinismo mediante comportamientos negativos inusuales, una comunicación deficiente con los demás e incluso falta de cortesía hacia sus compañeros (Kelly, 2021).

Los patrones identificados en estos estudios demuestran consistentemente que las características laborales adversas —alta carga de trabajo, escasez de personal, turnos largos y bajo control— se asocian con el agotamiento profesional en enfermería. Las posibles consecuencias para el personal y los pacientes son graves. La literatura sobre el agotamiento profesional en enfermería respalda parcialmente la teoría de Maslach, pero algunas áreas no han sido suficientemente estudiadas, en particular, la asociación entre el agotamiento y la rotación de personal, y solo se encontraron relaciones para algunas dimensiones (Dall’Ora, 2021).

El estrés laboral de las enfermeras comunitarias y puede influir en su intención de abandonar sus empleos y la profesión. Es necesario evaluar los factores asociados con este temor para abordar mejor el bienestar psicológico de las enfermeras y evitar la rotación de personal, es fundamental velar por su bienestar, abordar sus temores, preocupaciones e inquietudes y reducir la rotación de personal (De los Santos, 2021).

4. Discusión

Los resultados de esta investigación arrojan datos sumamente con relación satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas y su relación con la calidad del cuidado de los pacientes dentro de este proceso académico se pudo establecer los mejores criterios metodológicos que a continuación se detallan:

Las consideraciones a tener en cuenta para el mejoramiento de la práctica clínica de enfermería según menciona Quezada, 2020 en su investigación se relacionan principalmente con aspectos relevantes dentro de la formación académica indicando que no solo es importante el conocimiento científico sino la formación en habilidades blandas es indispensable para mantener una adecuada salud mental dentro de entornos que generan estrés citando como ejemplo las unidades de cuidados intensivos, apoyando el criterio de Mansour, 2026 quien indica la correlación entre nivel de estrés y el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería dentro de su desempeño diario en las instituciones de salud.

Las condiciones de trabajo dentro de las instituciones de salud son indispensables para generar un adecuado ambiente laboral evitando así el posible riesgo de síndrome de burnout tal como Silva, 2020 reporta dentro de su análisis cualitativo, citando tres principales determinantes: condiciones operativas, tiempo de trabajo y remuneración económica, criterio con el cual concordamos es decir si existe una condición óptima de trabajo, un ambiente próspero y una remuneración adecuada los profesionales de enfermería serán más productivos y por ende se mejoraría la calidad de atención a los pacientes ingresados en UCI.

Por otro lado, Pérez, 2020 manifiesta la incertidumbre que aún persiste en los profesionales de enfermería frente a la pandemia Covid 19 y las consecuencias psicológicas que continúan acarreado los servidores sanitarios quienes se encontraban en primera línea frente a esta patología en unidades críticas; dentro de la experiencia vivida como profesionales de salud se puede manifestar la necesidad de

monitorizar de manera frecuentes posibles riesgos psicológicos que pueden presentar quienes laboran en áreas que demandan mayor nivel de estrés por la complejidad de funciones que desempeñan.

Alshammari, 2019 manifiesta que uno de los pilares fundamentales para mejorar los niveles de satisfacción labora es la comunicación asertiva entre el equipo de trabajo con el objetivo de generar camaradería y cumplir con las actividades designadas dentro de la unidad de cuidados intensivos, así mismo Tanja, 2025 manifiesta la necesidad de una rotación dentro de los servicios de salud lo cual evitaría un sobreesfuerzo, jornadas de trabajo extenuante y riesgo de desencadenar estrés laboral.

Fernández, 2024 evidencio dentro de su investigación que uno de los principales determinantes para la insatisfacción laboral en entornos críticos es el estrés, problema que, según Kelly, 2021 conlleva a los profesionales a manifestar signos clínicos de agotamiento y a su vez generar comportamientos negativos e inusuales que comprometan la seguridad y calidad de atención dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos.

En este contexto es imprescindible mencionar a Dall'Ora, 2021 quien manifiesta que una consecuencia grave del agotamiento profesional se ve reflejada en despersonalización y abandono de los puestos de trabajo generando así alteraciones del equipo de trabajo en relación a su funcionalidad, criterio que es respaldado con datos obtenidos De los Santos, 2021 quien menciona que es indispensable velar por el bienestar, abordar sus temores, preocupaciones e inquietudes reduciendo así los niveles de insatisfacción dentro de los entornos clínicos.

5. Conclusiones

Los profesionales de enfermería dentro de su desempeño laboral en unidades críticas están expuestos a riesgos de stress que pueden desencadenar en alteraciones del comportamiento, manifestándose en malestar y discordancia entre el equipo de trabajo disminuyendo así el nivel de calidad en la atención al paciente con inestabilidad hemodinámica.

El agotamiento por sobrecarga de trabajo en áreas críticas produce inestabilidad y disminuye la funcionalidad en los quipos de salud, produciendo alteraciones del comportamiento que se desencadena en altercados de tipo social, por este motivo es indispensable que la parte administrativa de las instituciones de salud prioricen estrategias que permitan mejorar el bienestar de los profesionales generando espacios óptimos para el desarrollo de sus actividades diarias.

La calidad en la atención a los pacientes ingresados en UCI es indispensable para garantizar los soportes y requerimientos hemodinámicos acorde a la alteración fisiopatológica que cursa, por ende, el profesionalismo va de la mano con las necesidades biopsicosociales de los profesionales de enfermería, dicho en otras palabras, la responsabilidad profesional es indispensable para el cuidado óptimo de los pacientes críticos.

Referencias Bibliográficas

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Ball, J., et al. (2018). Patient satisfaction with hospital care and nurses. *BMJ Open*, 8, e019189. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019189>.
- Alshammari, M., Duff, J., & Guilhermino, M. (2019). Barriers and facilitators to nurse–patient communication in intensive care units: A systematic review. *Australian Critical Care*, 32(5), 400–410. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2018.09.001>
- Brito-Esparragoza, L. I., Chávez-Pacheco, L. E., Llamusca-Aspiazu, E. F., & Castro-Rivera, M. A. (2025). Efectividad de las intervenciones de enfermería en la prevención de infecciones asociadas a la atención en salud en pacientes obstétricas críticas. *Innova Science Journal*, 3(4). <https://orcid.org/0000-0002-9732-5762>
- Cevallos-Benavides, J. A., Quishpe-Imba, G. E., & Quilumba-Sánchez, C. G. (2025). Impacto de las intervenciones de enfermería en la reducción de la mortalidad en pacientes críticos: Una revisión sistemática. *Convergencias del Conocimiento: Ciencia, Tecnología y Sostenibilidad en Contextos Emergentes*, 3. *Innova Science Journal* <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v3/nE1/189>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Delgado-Cruz, A., Villafañe, J. H., Fernández-de-Las-Peñas, C., & Palacios-Ceña, D. (2017). Work-related stress and job satisfaction among critical care nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 26(23–24), 4068–4077. <https://doi.org/10.1111/jocn.13765>
- Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. (s.f.).
- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., et al. (2017). Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Critical Care Nurse*, 37(5), e1–e9. <https://doi.org/10.4037/ccn2017508>
- Higgins, J. P. T., Thomas, J., Chandler, J., et al. (2019). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (2nd ed.). Wiley.
- International Council of Nurses. (2021). *Guidelines on safe staffing and nurse wellbeing*. ICN.
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on patient safety. *Journal of Nursing Regulation*, 12(1), 40–49. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(21\)00035-0](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(21)00035-0)
- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Stress, anxiety and job satisfaction in nurses during COVID-19. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>

- Labrague, L. J., & McEnroe-Petitte, D. M. (2017). Job satisfaction and burnout in ICU nurses. *Nursing in Critical Care*, 22(4), 206–214. <https://doi.org/10.1111/nicc.12160>
- Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J., & Chen, L. (2018). Job burnout and quality of care in ICU nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 27(5–6), e997–e1005. <https://doi.org/10.1111/jocn.14187>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mansour, M., & Abu Sharour, L. (2020). Organizational commitment and job satisfaction among critical care nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(3), e12847. <https://doi.org/10.1111/ijn.12847>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Clíments, G., Del Rosario-Melián, J. M., et al. (2020). Influence of work environment on nurse outcomes. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1524–1533.
- Pishgoobie, A. H., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A., & Lotfi, Z. (2019). Nursing workload and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 813–820. <https://doi.org/10.1111/jonm.12718>
- Quesada-Puga, L. M., Valenzuela-Suazo, S. V., & Sanhueza-Alvarado, O. I. (2020). Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3323. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3785.3323>
- Rafferty, A. M., Busse, R., Zander-Jentsch, B., et al. (2019). Strengthening health systems through nursing. WHO Europe.
- Silva, M. C. N., Fernandes, J. D., et al. (2020). Job satisfaction and work conditions in ICU nurses. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(Suppl 1), e20190250.
- Sloane, D. M., Smith, H. L., McHugh, M. D., & Aiken, L. H. (2018). Nurse staffing, burnout and patient outcomes. *Health Services Research*, 53(5), 3868–3889. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12966>
- Tawfik, D. S., Profit, J., Morgenthaler, T. I., et al. (2018). Burnout and quality of care. *Annals of Internal Medicine*, 168(7), 516–524. <https://doi.org/10.7326/M17-1996>
- World Health Organization. (2020). State of the world's nursing 2020. WHO
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2024.09.005>

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.