

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UNIDADES CRÍTICAS. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

JOB SATISFACTION OF NURSING PROFESSIONALS IN CRITICAL UNITS. A SYSTEMATIC REVIEW

Cabrera Machado Solange Patricia

Licenciada en Enfermería

Otavalo Tuqueres Jeremy Humberto

Licenciado en Enfermería

Narcisa de Jesús Jiménez Juela

Licenciada en Enfermería Magister en Enfermería Quirúrgica

Ximena del Pilar Andino Guamanzara

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

María del Cisne Díaz Guerrero

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16875

Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. Una revisión sistemática

Cabrera Machado Solange Patricia¹

spcabreram@puce.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-3593-1204>

Licenciada en Enfermería

Ecuador

Otavalo Tuqueres Jeremy Humberto

jhotavalo@puce.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-6563-5837>

Licenciado en Enfermería

Ecuador

Narcisa de Jesús Jiménez Juela

njimenez275@puce.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0025-5938>

Licenciada en Enfermería Magister en

Enfermería Quirúrgica

Ecuador

Ximena del Pilar Andino Guamanzara

xandino287@puce.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9169-3524>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Ecuador

María del Cisne Díaz Guerrero

mdiaz825@puce.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2400-582>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Ecuador

¹ Autor principal

Correspondencia: spcabreram@puce.edu.ec

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral es el grado de bienestar y conformidad que un trabajador siente respecto a su empleo. La satisfacción laboral de los enfermeros en unidades críticas influye en la calidad del cuidado, el bienestar del personal y la seguridad del paciente. Factores como las condiciones laborales, el reconocimiento y el apoyo institucional afectan su desempeño y motivación. **Objetivo:** Analizar la evidencia científica existente sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería en unidades críticas y su influencia en el bienestar laboral, con el fin de proponer estrategias orientadas a fomentar un entorno laboral más saludable para estos profesionales.

Objetivos Específicos: Identificar los factores relacionados con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades de cuidados intensivos y emergencias.

- Examinar la relación entre la satisfacción laboral y el bienestar físico, emocional y psicológico del personal de enfermería en entornos de cuidados críticos.
- Proponer estrategias basadas en la evidencia que contribuirán a mejorar la satisfacción laboral y promover un ambiente saludable en las unidades críticas de atención.

Metodología: Se desarrolló una revisión sistemática siguiendo la matriz PRISMA y se obtuvo información en bases de datos relevantes, como PubMed, BVS (Biblioteca Virtual en Salud) y SCIELO (Scientific Electronic Library Online), correspondientes a los últimos cinco años. Para el proceso de selección de los artículos, se utilizó el sistema Rayyan, que facilitó la revisión sistemática de manera más eficiente y organizada, obteniéndose una revisión y análisis de 15 artículos, el mismo permitió identificar los principales factores asociados a la satisfacción laboral, entre ellos el apoyo recibido, la experiencia, el clima laboral, el empoderamiento, la gestión del estrés y las condiciones laborales, garantizando así la validez y actualización de la información.

Resultados: Los resultados mostraron que la satisfacción laboral en las unidades críticas (Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencia) se ve influenciada por factores como la autonomía, la remuneración, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el estrés laboral. Las investigaciones identificaron que la supervisión, remuneración y comunicación influyen significativamente en la satisfacción. También destacaron que el compromiso organizacional y el empoderamiento estructural reducen la intención de abandono.

Conclusiones: La satisfacción laboral en enfermería en unidades críticas depende de múltiples factores interrelacionados, como la experiencia, el clima organizacional y la carga de trabajo. Así mismo, un ambiente positivo, con apoyo y colaboración, mejora el bienestar, mientras que la presión laboral, la escasez de recursos y la falta de reconocimiento lo reducen.

Palabras clave: satisfacción laboral, unidades críticas, condiciones laborales, estrés laboral



Job satisfaction of nursing professionals in critical units. A systematic review

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction is the degree of well-being and satisfaction that a worker feels about his or her job. The job satisfaction of nurses in critical care units influences the quality of care, staff well-being, and patient safety. Factors such as working conditions, recognition, and institutional support affect their performance and motivation. **Objective:** To analyze the existing scientific evidence on job satisfaction of nursing professionals in critical care units and its influence on occupational well-being, in order to propose strategies aimed at promoting a healthier work environment for these professionals.

Specific Objectives To identify the factors related to job satisfaction of nursing professionals in intensive care and emergency units. To examine the relationship between job satisfaction and the physical, emotional and psychological well-being of nursing staff in critical care environments.

To propose evidence-based strategies that will contribute to improving job satisfaction and promoting a healthy environment in critical care units. **Methodology:** A systematic review was developed following the PRISMA matrix and information was obtained from relevant databases, such as PubMed, VHL (Virtual Health Library), and Scielo (Scientific Electronic Library Online), corresponding to the last five years. For the article selection process, the Rayyan system was used, which facilitated the systematic review in a more efficient and organized manner, obtaining a review and analysis of 15 articles. This allowed us to identify the main factors associated with job satisfaction, including the support received, experience, work environment, empowerment, stress management and working conditions, thus ensuring the validity and updating of the information. **Results:** The results showed that job satisfaction in critical units (Intensive Care Unit and Emergency) is influenced by factors such as autonomy, remuneration, working conditions, interpersonal relationships and work stress. The research identified that supervision, remuneration and communication significantly influence satisfaction. They also highlighted that organizational commitment and structural empowerment reduce the intention to leave.

Conclusions: Job satisfaction in nursing in critical units depends on multiple interrelated factors, such as experience, organizational climate and workload. Likewise, a positive environment with support and collaboration improves well-being, while work pressure, lack of resources and lack of recognition reduce it.

Keywords: job satisfaction, critical units, working conditions, work stress

*Artículo recibido 13 febrero 2025
Aceptado para publicación: 19 marzo 2025*



INTRODUCCION

La satisfacción laboral es un tema de creciente interés en el ámbito de la salud, particularmente entre los profesionales de enfermería que trabajan en Unidades de Cuidados Intensivos y Emergencias (UCIE), donde las demandas laborales pueden ser particularmente exigentes. Estas unidades, encargadas de la atención de pacientes en condiciones de salud graves y de alta complejidad, representan un entorno de trabajo que combina la alta presión, toma constante de decisiones y la necesidad de competencias técnicas y emocionales. En este contexto, la satisfacción laboral no solo influye en la calidad del cuidado que reciben los pacientes, sino que también impacta directamente en la estabilidad emocional, bienestar físico, salud mental e inclusive su carrera profesional como enfermeros (1).

La satisfacción laboral se define como la percepción positiva de los profesionales de la salud frente a las condiciones laborales que responden a sus necesidades (2) de este modo surgen factores que los profesionales la describen como positivos o negativos para la satisfacción laboral, para comprender estos factores el psicólogo estadounidense Frederick Herzberg desarrolla la teoría de “motivación e higiene” o también conocida como teoría de Herzberg, dicha teoría plantea que los factores de motivación son el reconocimiento, la autorrealización y desarrollo profesional los cuales impulsan una mayor satisfacción laboral (3,4). Por otra parte, los factores de higiene como las condiciones laborales, la seguridad en el empleo y la remuneración también son fundamentales para garantizar la satisfacción laboral, y si este fuera inadecuado o no existiese causaría insatisfacción en los profesionales. En este sentido, la teoría de Herzberg es importante debido a que engloban aspectos fundamentales para comprender los factores que pueden tener impacto en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (4).

A nivel internacional, múltiples estudios han identificado factores que afectan la satisfacción laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Estos incluyen la carga laboral excesiva, largas jornadas de trabajo, falta de recursos materiales, apoyo limitado de equipos multidisciplinarios, escasa valoración profesional y la insuficiente existencia de programas de bienestar de los profesionales de enfermería.

La relevancia de este tema radica en su impacto transversal en la calidad de los servicios de salud y en la seguridad de la atención brindada hacia los pacientes, pues debe entenderse que los profesionales de enfermería son el pilar del cuidado en las unidades críticas UCIE y su satisfacción laboral es indispensable para garantizar un servicio oportuno y de calidad. A demás, el bienestar personal de



enfermería se encuentra estrechamente vinculado a la sostenibilidad de los sistemas de salud y esto se puso en evidencia en el contexto de la Pandemia de COVID-19.

Por ello, este estudio tiene como objetivo analizar la evidencia científica existente sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería en unidades críticas y su influencia en el bienestar laboral, con el fin de proponer estrategias orientadas a fomentar un entorno laboral más saludable para estos profesionales.

MARCO TEÓRICO

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo de una persona, centrado en la percepción subjetiva de su entorno y vivencia laboral, las cuales son adquiridas en el ejercicio de su profesión, es decir, son respuestas emocionales adaptativas y desadaptativas percibidas por los trabajadores de alguna institución y esta es esencial porque la satisfacción es catalogada como un indicador de calidad del trabajo, por otra parte, este es un componente prioritario debido a que incide directamente en la calidad de atención, en su desarrollo y perfeccionamiento profesional. Además, la satisfacción laboral es un elemento que influye en las actividades de todo ser humano y juega un papel importante en desarrollar sentimientos de auto estima, de valor y superación personal (5).

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental que influye en las actividades de todas las personas y actúa como un factor de apoyo, incrementando los sentimientos de valor, importancia y superación personal. Se define como el estado emocional positivo que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, dependiendo de la actitud del trabajador hacia su labor y de sus creencias personales (6).

Un estudio desarrollado por Hernández (7) en Piura - Perú, menciona que la satisfacción laboral es un concepto importante en la profesión de enfermería, su trabajo es un componente clave en cualquier organización, y la satisfacción laboral representa un gran desafío para el sistema de atención en salud. Además, es una variable fundamental en la evaluación de la salud ocupacional, ya que influye directamente en la calidad de los servicios de enfermería. La omisión de este aspecto puede generar problemas, disminuir el sentido de responsabilidad y, en consecuencia, aumentar la insatisfacción entre las enfermeras y enfermeros. Los resultados también mostraron que la satisfacción laboral de las enfermeras estaba estrechamente relacionada con el lugar de trabajo, empoderamiento estructural,



compromiso organizacional y profesional, estrés ocupacional, relación enfermera-paciente, capital social y origen étnico. Además, la satisfacción laboral se fortalece cuando el agotamiento emocional es menor y la sensación de realización personal es mayor. Asimismo, el entorno físico de las unidades críticas también influye en la percepción de bienestar y satisfacción del personal de enfermería.

Los factores laborales son el conjunto de condiciones, características y circunstancias relacionadas con el entorno de trabajo que influyen en la experiencia, desempeño y bienestar de los empleados. Estos factores pueden ser internos o externos y afectan la percepción que los trabajadores tienen de su trabajo, influyendo directamente en su nivel de satisfacción, motivación, productividad y compromiso organizacional. En el contexto de los profesionales de enfermería, los factores laborales adquieren una relevancia especial debido a las exigencias físicas, emocionales y cognitivas propias de su labor, particularmente en unidades críticas donde la presión y la responsabilidad son significativamente mayores (8,9).

Entre los principales factores laborales se encuentran las condiciones físicas del lugar de trabajo, que incluyen la infraestructura, la ergonomía, los equipos disponibles y la provisión de recursos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente. En las unidades críticas, esto implica contar con tecnología médica avanzada, insumos suficientes y un ambiente adecuado para el manejo de emergencias. Otro aspecto clave son las condiciones organizacionales, que abarcan la carga laboral, los horarios, la planificación de turnos y la estructura jerárquica. El número excesivo de pacientes por profesional o la falta de personal adecuado puede generar altos niveles de estrés y fatiga laboral (9).

Además, los factores sociales desempeñan un papel esencial, ya que las relaciones interpersonales con compañeros, supervisores y otros miembros del equipo de salud influyen en el clima laboral. Un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso fomenta el bienestar emocional y mejora el desempeño. Por otro lado, los factores económicos como la remuneración, los incentivos, los beneficios sociales y la estabilidad laboral tienen un impacto directo en la motivación y percepción de justicia organizacional por parte de los empleados (10,11).

Asimismo, los factores psicológicos como el reconocimiento, el apoyo emocional, las oportunidades de desarrollo profesional y la percepción de autonomía laboral son determinantes en la satisfacción laboral. En el caso del personal de enfermería, el reconocimiento por parte de superiores, pacientes y familiares,



así como la posibilidad de acceder a programas de capacitación continua, contribuyen a una mayor motivación y compromiso. Finalmente, el liderazgo y gestión organizacional es un factor crucial, ya que un liderazgo efectivo basado en la comunicación, la empatía y la toma de decisiones justas puede impactar positivamente en la moral del equipo y en su percepción del entorno laboral (11).

Teoría de Frederick Irving Herzberg

Fue un psicólogo (1923-2000) estadounidense nacido en Lynn, Massachusetts. Catedrático muy reconocido por sus contribuciones a la psicología organizacional y la gestión empresarial. Herzberg formuló esta teoría a partir de un estudio sobre la satisfacción laboral, en el que identificó dos grupos de factores que influyen en el desempeño de los trabajadores. El primer grupo está formado por los factores motivacionales o intrínsecos, los cuales están vinculados al crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo. Entre ellos se incluyen el reconocimiento, el logro y la responsabilidad. Estos elementos son fundamentales para impulsar la motivación y el sentimiento (12).

El segundo grupo de factores son los higiénicos o extrínsecos, que están vinculados con el entorno laboral, tales como el salario, las condiciones de trabajo y la seguridad. Si estos son deficientes, pueden generar insatisfacción, pero su mejora no necesariamente motiva al empleado. La teoría de Herzberg establece que, mientras los factores higiénicos son esenciales para evitar la insatisfacción, solo los factores motivacionales pueden generar un alto nivel de satisfacción y motivación en el trabajo (12).

La teoría de Herzberg, también conocida como teoría de la motivación e higiene laboral, es un referente fundamental en la gestión del talento humano y el estudio de la satisfacción laboral. Esta teoría establece que la satisfacción en el trabajo depende de dos factores: los factores de higiene y los factores motivadores. Los factores de higiene están relacionados con el entorno laboral y, si son deficientes o inexistentes, pueden generar insatisfacción, aunque su presencia no garantiza motivación. Por otro lado, los factores motivadores están vinculados al crecimiento personal y al reconocimiento, influyendo directamente en la satisfacción y el compromiso del trabajador (13).

Madero (4) en su trabajo titulado “Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores” desarrollado en el 2020 los define como “extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como remuneración y seguridad laboral” a estos se les llama de higiene, porque representan las condiciones mínimas indispensables para evitar la insatisfacción laboral. Por otra parte,



los factores motivadores son aquellos que se relacionan con el desarrollo del trabajo en sí mismo, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede elevar el estado emocional de una persona, llevándola a sentirse plenamente realizada, motivada para realizar las tareas laborales.

La satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar, motivación y percepción positiva que experimentan los trabajadores en relación con su entorno laboral y las condiciones en las que desempeñan sus funciones. Este concepto está relacionado con el grado en que las expectativas, necesidades y valores personales de los empleados coinciden con las características del trabajo y las políticas organizacionales. En el ámbito de los profesionales de enfermería, la satisfacción laboral se presenta como un factor crítico debido a la naturaleza exigente de su labor, especialmente en las unidades críticas, donde enfrentan altos niveles de presión, carga emocional y responsabilidad (14).

Entre las principales dimensiones de la satisfacción laboral se encuentra la satisfacción intrínseca, que se asocia con factores relacionados con el contenido del trabajo en sí mismo, como el nivel de autonomía, el significado de las tareas realizadas, el desarrollo personal y las oportunidades de aprendizaje. En el caso de los profesionales de enfermería, esto incluye la percepción de que su labor contribuye significativamente al bienestar de los pacientes y a salvar vidas. Por otro lado, la satisfacción extrínseca está relacionada con condiciones externas al trabajo, como la remuneración, los beneficios laborales, el horario de trabajo, el ambiente físico y las relaciones interpersonales. Para las unidades críticas, esto incluye aspectos como la provisión de recursos adecuados, el apoyo institucional y el equilibrio entre la vida laboral y personal (8).

Otra dimensión relevante es el reconocimiento y la valoración profesional, que refleja el nivel en que los empleados sienten que su trabajo es reconocido y valorado tanto por sus superiores como por la organización y la sociedad. En las unidades críticas, donde el estrés y la responsabilidad son elevados, esta valoración resulta fundamental para mantener la motivación del personal. Asimismo, la satisfacción con el liderazgo y la gestión mide la percepción del apoyo recibido de los líderes y gerentes, así como la eficacia de las políticas y estrategias organizacionales. Un liderazgo efectivo puede influir positivamente en la moral del equipo y en los niveles de satisfacción general (10). Finalmente, el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles evalúa si los recursos materiales, tecnológicos y humanos proporcionados son suficientes para cumplir con las exigencias del trabajo. Las



deficiencias en este equilibrio, frecuentes en las unidades críticas, pueden generar frustración, estrés y una disminución de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral tiene una importancia trascendental en las unidades críticas, ya que influye directamente en la calidad del cuidado que reciben los pacientes. Los niveles altos de satisfacción laboral están asociados con un mejor desempeño, mayor compromiso y una reducción en los errores médicos, factores esenciales en el cuidado crítico. Además, una alta satisfacción laboral ayuda a prevenir el desgaste profesional o Burnout un problema común en entornos de alta presión que afecta tanto la salud física como mental del personal. Asimismo, promueve la retención de talento, lo que disminuye los costos asociados a la rotación de personal y garantiza la continuidad en la atención de calidad (15).

MATERIALES Y MÉTODOS

Consideraciones éticas

Este estudio cumple con los criterios mínimos necesarios según el Comité de Ética e Investigación en Seres Humanos (CEISH) de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el cual fue aprobado por el Comité de Ética e Investigación en Seres Humanos de la PUCE con CÓDIGO EXE-095-2024

Tipo de investigación: Este estudio corresponde a una investigación secundaria, se trata de una revisión sistemática con diseño descriptivo sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, en las unidades críticas (UCIE).

A continuación, se detalla sobre la metodología que se implementó para la ejecución del estudio mencionado.

Pregunta PIO: La pregunta de la investigación es la siguiente: ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en unidades críticas?

P: Población o participantes	(Profesionales de enfermería)
I: Intervención o manejo	(Factores asociados)
O: Resultados o desenlace	(La satisfacción laboral)

Elaborado por: Otavalo Jeremy, Cabrera Solange.2025

La obtención de la información en las bibliotecas virtuales se logró a partir de las siguientes cadenas de búsqueda con sus respectivos tesauros. Se utilizaron los operadores booleanos “AND” y “OR” para conectar los términos previamente descritos.



Tabla 1
Operadores Boléanos

MESH (INGLES)		
Medline (PubMed)	Nº	Estrategía
	1	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Critical Care"[Mesh]) AND ("Emergency Service,
	2	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Critical Care"[Mesh]) AND ("Emergency Service, Hospital"[Mesh]) AND ("Intensive Care Units"[Mesh])
	3	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Emergency Service, Hospital"[Mesh]) AND ("Intensive Care Units"[Mesh])
	4	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Emergency Service, Hospital"[Mesh])
	5	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Intensive Care Units"[Mesh])
	6	("Nurses"[Mesh]) AND ("Job Satisfaction"[Mesh]) AND ("Critical Care"[Mesh] OR "Emergency Service,
DECS (ESPAÑOL)		
BVS (Biblioteca Virtual en Salud)	Nº	Estrategía
	1	("Satisfacción en el Trabajo") AND ("Enfermería") AND ("Servicio de urgencia en hospital")
	2	("Satisfacción en el Trabajo") AND ("Unidades de Cuidados Intensivos") AND ("Enfermería")
	3	("Satisfacción en el Trabajo") AND ("Enfermería") AND ("Cuidados Críticos")
	4	("Satisfacción en el Trabajo") AND ("Enfermería") AND ("Servicio de Urgencia en Hospital")
5	("Satisfacción Laboral") AND ("Enfermería") AND ("Unidades Críticas" OR "Unidades de Cuidados Intensivos" OR "Cuidados Críticos")	
DECS (PORTUGUES)		
SCIELO (Scientific Electronic Library Online)	Nº	Estrategía
	1	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Cuidados Críticos") AND ("Serviço Hospitalar de Emergência")
	2	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Cuidados Críticos")
	3	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Serviço Hospitalar de Emergência")
	4	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Cuidados Críticos") AND ("Serviço Hospitalar de Emergência")
	5	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Cuidados Críticos")
6	("Enfermagem") AND ("Satisfação no Emprego") AND ("Serviço Hospitalar de Emergência")	

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión: Se incluyeron evidencia científica de alta calidad como artículos científicos cualitativos y cuantitativos, los cuales se obtuvieron de los últimos 5 años, correspondientes al período 2020-2025, donde la población de estudio fue constituida por profesionales de enfermería de áreas críticas (Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias). Además, se incluyeron artículos disponibles en los idiomas inglés, español y portugués.

Criterios de exclusión: Se excluyó la evidencia científica con más de 5 años de antigüedad, tesis de grado, resúmenes de conferencias, informes u opiniones de expertos, así como estudios cuya población y entorno fueran distintos a los planteados inicialmente.

Fuentes de información

La información se obtuvo de bases de datos como Scielo, PubMed y BVS. Se optó por estas bibliotecas virtuales debido a la veracidad de la información y al libre acceso a artículos científicos de alta calidad.

Proceso de selección

Para el proceso de selección de los artículos, se utilizó el sistema RAYYAN, que facilitó la revisión sistemática de manera más eficiente y organizada. Este sistema permitió eliminar duplicados de estudios, lo que resultó en una selección final de artículos que fueron sometidos a una lectura y análisis exhaustivos. De este modo, se garantizó que los artículos fueran de alta calidad, lo que permitió desarrollar la revisión sistemática utilizando la mejor evidencia disponible en las bibliotecas virtuales mencionadas previamente.

Procedimiento de Extracción de Datos

Para garantizar la calidad de la evidencia encontrada durante el desarrollo de la revisión sistemática, se optó por seguir el sistema PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Además, se guió la evaluación de la calidad de la evidencia científica utilizando los apéndices del Modelo de Práctica Basada en la Evidencia del Hospital Johns Hopkins:

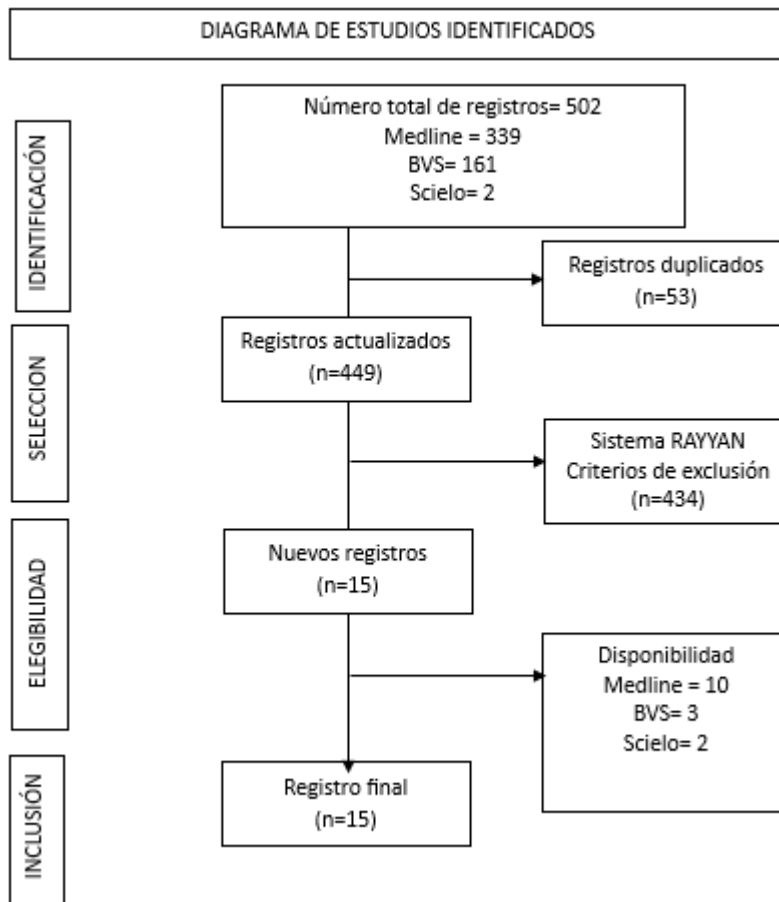
- **Apéndice G:** Herramienta empleada para la valoración de la evidencia individual, estructurar un resumen y sintetizar los hallazgos y recomendaciones de los estudios incluidos.

El proceso de selección de estudios para la investigación comenzó con la identificación de un total de 502 registros provenientes de tres bases de datos: Medline con 339 registros, BVS con 161 registros y Scielo con 2 registros. Estos datos iniciales reflejan un esfuerzo amplio para recopilar información relevante desde múltiples fuentes confiables.

- En la etapa de selección, los registros fueron ingresados al sistema RAYYAN en el cual se eliminaron 53 registros duplicados, lo que permitió reducir la cantidad total a 449 registros únicos que fueron actualizados y considerados para la siguiente fase. Este paso aseguró que no se analizarán repetidamente los mismos estudios, optimizando la revisión sistemática.
- Posteriormente, después de haber realizado la lectura y análisis de los títulos y resumen. Durante la fase de elegibilidad, se aplicaron criterios estrictos de exclusión, lo que resultó en la eliminación de 434 registros que no cumplían con los parámetros previamente establecidos. Como resultado, quedaron 15 nuevos registros elegibles para ser evaluados con mayor detalle, asegurando que solo los estudios más relevantes y de alta calidad avanzarán en el proceso.
- Finalmente, en la etapa de inclusión, se confirmó la disponibilidad de los 15 registros seleccionados. De estos, 10 provenían de Medline, 3 de BVS y 2 de Scielo. Estos estudios finales representan la mejor evidencia encontrada en las bases de datos, garantizando un análisis preciso y confiable para el desarrollo de la revisión sistemática.



Figura 1
DIAGRAMA PRISMA



Elaborado por: Otavalo Jeremy, Cabrera Solange. 2025

RESULTADOS

El análisis de 15 artículos sobre los factores asociados a la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas permite identificar aspectos clave que contribuyen a comprender los determinantes de la satisfacción en este contexto específico.

En el estudio realizado por Chávez et al., se identificó que los factores que inciden en la satisfacción laboral de los enfermeros en servicios de urgencias incluyen la implicación laboral, supervisión, comunicación, condiciones físicas, políticas administrativas, remuneración, redes sociales y desarrollo personal. Esta investigación utilizó una muestra de 70 enfermeros. Los resultados demostraron que los factores identificados causaron aumento en la satisfacción laboral de los enfermeros. Esto, a su vez, mejoró su bienestar general y motivación en el trabajo, reduciendo el estrés y el agotamiento obteniéndose como resultado un mejor desempeño laboral (16).

Así mismo, Gholami et al. realizaron un estudio con una muestra de 99 enfermeras en servicios de urgencias, con el objetivo de analizar la relación entre la inteligencia moral, el capital social y la satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron que ambos factores ejercen una influencia significativa en la satisfacción del personal de enfermería, lo que subraya su relevancia en el ámbito laboral. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios como instrumento de medición (17).

Otro estudio significativo de Li Na et al., analizó los efectos del compromiso organizacional, satisfacción laboral y violencia en el lugar de trabajo sobre la intención de rotación del personal de enfermería en servicios de urgencias. Con una muestra de 415 enfermeras, se encontró que el compromiso organizacional y la violencia en el trabajo son factores clave que afectan la satisfacción laboral, sugiriendo que un entorno laboral más comprometido y menos violento puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación (18).

El estudio de Fontova A, et al., es un análisis descriptivo que se centra en identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales del servicio de urgencias en el área de enfermería. Para ello, se utilizaron encuestas como herramienta de recolección de datos. Los hallazgos del estudio revelan que los factores que más influyen en una mayor satisfacción laboral incluyen un menor agotamiento emocional y una mayor realización personal. Estos aspectos son fundamentales en entornos laborales tan exigentes como los servicios de urgencias, donde el agotamiento y el estrés pueden afectar la calidad del trabajo y la satisfacción general. Los resultados demostraron que, para mejorar la satisfacción laboral, los servicios de urgencias deben enfocarse no solo en reducir las cargas de trabajo que causan agotamiento, sino también fomentar el desarrollo pleno de su potencial, sus habilidades, permitir lograr las metas profesionales y personales de los trabajadores (19).

En relación con el diseño físico de los espacios de trabajo, un estudio de Obeidat et al., exploró cómo las características del diseño del espacio influyen en la satisfacción de las enfermeras en unidades de cuidados intensivos (UCI). Con una muestra de 36 enfermeras de tres UCI diferentes, se concluyó que las variables del entorno físico, como el diseño de la UCI, contribuyen significativamente a la satisfacción laboral de los enfermeros. Esto resalta la relevancia del entorno físico para mejorar la experiencia laboral (20).



En cuanto a los factores emocionales y organizacionales, Marqués et al., identificaron que la satisfacción e insatisfacción de los enfermeros en un servicio de urgencias está influenciada por el agotamiento emocional y la realización personal. Estos resultados se obtuvieron mediante entrevistas a 15 enfermeros, y se subraya la importancia de una buena gestión emocional y un sentido de logro en la satisfacción laboral (21).

Somayeh et al., realizaron un estudio sobre la relación entre la felicidad, la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en enfermeras de Irán. Encontraron que la felicidad y la satisfacción con la calidad de vida laboral se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral. Este estudio resalta cómo los factores personales, como el bienestar emocional, influyen en la percepción que los enfermeros tienen sobre su trabajo (22).

En un contexto más global, Brooke et al., llevaron a cabo una evaluación sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales de urgencias. La investigación destacó que factores como el entorno de trabajo y las operaciones dentro de los turnos pueden mitigar la insatisfacción laboral. Esta conclusión sugiere que la gestión eficiente del entorno y las operaciones laborales puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los trabajadores (23)

A través de entrevistas semiestructuradas, Dos Santos et al., exploraron la satisfacción laboral en enfermeros de unidades de cuidados intensivos, identificando que la autonomía, la remuneración justa y el trabajo en equipo son factores clave en la satisfacción de los enfermeros. Este estudio subraya la importancia de condiciones laborales adecuadas y apoyo en el trabajo en equipo para el bienestar de los enfermeros (24)

Machado et al., abordaron los factores de satisfacción laboral en profesionales de enfermería en unidades de cuidados intensivos, destacando que la remuneración, la relación enfermero-paciente y las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral. Este estudio refuerza la importancia de mejorar tanto las condiciones laborales como la relación con los pacientes para fomentar la satisfacción laboral (25)

Alzailai et al., realizaron una revisión sobre el agotamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos en Arabia Saudita, encontrando que la satisfacción laboral estaba relacionada con la situación laboral y las horas extras. Esta investigación sugiere que el agotamiento puede afectar



negativamente la satisfacción, pero una gestión adecuada de las horas laborales puede mejorar el bienestar laboral (26).

Da Silva y Potra, evaluaron la satisfacción laboral de enfermeras según su área de atención en Portugal, encontrando que las enfermeras de cuidados críticos presentaban una menor satisfacción laboral en comparación con aquellas que trabajaban en otras áreas. Esto subraya la necesidad de abordar específicamente los factores que afectan la satisfacción de los enfermeros en unidades críticas (27).

Por su parte, Kelly et al., exploraron la relación entre la satisfacción laboral, el empoderamiento estructural y la intención de abandonar el trabajo entre enfermeras de cuidados críticos. Los hallazgos mostraron que el empoderamiento estructural está positivamente correlacionado con la satisfacción laboral, lo que indica que una mayor autonomía y control sobre el trabajo puede reducir la intención de rotación de la persona (28).

El estudio de Fernández, con una muestra de 30 enfermeros, tuvo como objetivo describir los niveles de estrés en los enfermeros y su relación con la satisfacción laboral en los servicios críticos.

Los resultados sugieren que la pandemia aumentó las situaciones estresantes y afectó negativamente la satisfacción laboral de los enfermeros, especialmente porque muchos de los participantes trabajaban temporalmente en los servicios críticos. Este impacto puede estar relacionado con la presión adicional que implicó la pandemia, lo que acentuó las cargas emocionales y profesionales.

Por otro lado, el estudio de Bautista et al., presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 92 enfermeras. Este estudio se centra en evaluar la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. Los resultados revelan que la mayoría del personal de enfermería (84,8%) está satisfecho laboralmente, mientras que un 14,1% se considera insatisfecho y solo un 1,1% manifiesta estar medianamente satisfecho (30).

En este sentido, según la Teoría de Frederick Herzberg de los dos factores motivación e higiene, vienen a ser las estrategias que promueven a una mayor satisfacción laboral. Así mismo, los factores que contribuyen a una mayor satisfacción laboral incluyen la presión en el trabajo (con una media de 3,6 y desviación estándar de 0,61), la relación interpersonal con sus superiores (con una media de 3,6 y desviación estándar de 0,82), y la satisfacción por el trabajo realizado (con una media de 3,5 y desviación estándar de 0,71). Estos resultados sugieren que, aunque existen ciertos factores estresantes, el ambiente



laboral y las relaciones interpersonales juegan un papel importante en el bienestar de los y las enfermeras.

Este estudio utilizó una rúbrica de datos sociodemográficos y laborales, junto con el cuestionario, versión ampliada, para analizar los datos mediante estadísticas descriptivas utilizando el programa SPSS versión 24. El análisis encontró que los factores de trabajo, como la relación con los superiores y la presión laboral, tienen una correlación significativa con la satisfacción de los enfermeros.

DISCUSIÓN

La satisfacción laboral es un componente esencial para el bienestar y desempeño de los profesionales de la salud, particularmente en entornos exigentes como las unidades críticas. La enfermería en áreas de alta presión y estrés, como la UCI, enfrenta desafíos únicos que pueden influir directamente en su satisfacción laboral y, por ende, en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Evaluar la evidencia científica existente sobre este tema es fundamental para identificar los factores que afectan tanto el bienestar emocional y profesional de las enfermeras, como las posibles estrategias para mejorar su satisfacción y desempeño en el trabajo. Diversos estudios han abordado elementos como las condiciones laborales, el apoyo organizacional, el estrés y las relaciones interpersonales, los cuales desempeñan un papel clave en la satisfacción laboral. Este análisis de la literatura busca explorar los principales factores identificados en investigaciones previas y proporcionar un panorama claro sobre las influencias y dinámicas que afectan la satisfacción de los enfermeros y enfermeras en estos entornos críticos, contribuyendo a la comprensión y mejora de su calidad de vida laboral.

La mayoría de los estudios revisados coinciden en que los factores emocionales y organizacionales, como la implicación laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales, juegan un papel crucial en la satisfacción de las enfermeras (16,17) Además, la relación entre el agotamiento emocional y realización personal se encuentra como un aspecto común en diversos estudios (19,20). La importancia de un ambiente de trabajo saludable y la autonomía también fueron factores recurrentes en la satisfacción laboral (24,28). Estos elementos no solo influyen en la satisfacción laboral, sino que también son determinantes clave en el bienestar físico y emocional del personal, lo que, a su vez, impacta en la calidad del cuidado brindado a los pacientes.



Sin embargo, algunas diferencias surgieron entre los estudios revisados. Algunos autores, como Li Na et al. (18), pone mayor énfasis en la relación entre el capital social y la satisfacción laboral, mientras que otros como Da Silva y Potra (27) subrayan la relevancia de la gestión de las horas laborales y la organización del trabajo como factores clave para mitigar la insatisfacción. Además, la influencia del estrés laboral en la satisfacción, especialmente en tiempos de pandemia, fue un punto único señalado por Fernández (29), lo que aporta una perspectiva adicional no mencionada por otros autores.

La relación de los resultados con el objetivo de esta investigación es clara, ya que todos los estudios revisados abordan factores clave que afectan directamente la satisfacción laboral de las enfermeras en unidades críticas. Los hallazgos corroboran la importancia de factores emocionales, organizacionales y físicos en el entorno laboral, y cómo estos se correlacionan con la satisfacción y el bienestar de los profesionales de la salud.

Aparte de los factores comúnmente mencionados, algunos autores encontraron elementos adicionales que podrían enriquecer esta investigación. El trabajo en equipo y la calidad de las relaciones interpersonales con los superiores fueron destacados por Machado et al.(32), lo que sugiere que el ambiente relacional también es crucial para la satisfacción. También, la gestión del estrés y el empoderamiento estructural son factores que, aunque presentes en algunos estudios, podrían tener un mayor impacto de lo que inicialmente se había considerado.

A través del análisis de los artículos revisados, esta investigación puede enriquecerse al considerar no solo los factores emocionales y organizacionales más comunes, sino también al integrar factores como el empoderamiento estructural y las relaciones interpersonales dentro del ambiente de trabajo. Estas variables podrían ofrecer una comprensión más profunda de cómo los profesionales de enfermería experimentan su trabajo en entornos críticos, lo que podría ayudar a implementar intervenciones más eficaces para mejorar la satisfacción y reducir la rotación del personal. Además, la inclusión de factores relacionados con la pandemia y el estrés laboral, como se discutió en los estudios recientes, podría ofrecer una visión más actualizada de los desafíos en el entorno de la salud.

Análisis riesgo de sesgo:

El proceso de selección de artículos incluyó varios pasos para asegurar que el estudio estuviera alineado con los objetivos planteados y así minimizar los posibles sesgos que pudieran comprometer la calidad



de los resultados obtenidos. En primer lugar, se seleccionaron aquellos artículos que se alinearon directamente con la intención de evaluar los factores asociados a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. Los artículos que no abordaron directamente la satisfacción laboral o que no estuviera enfocado en el ámbito de las unidades críticas fueron descartados. Para garantizar la calidad metodológica, se verificó que los artículos seleccionados utilizaran metodologías apropiadas y rigurosas, como diseños cuantitativos o cualitativos bien estructurados, con muestras adecuadas y análisis estadísticos robustos. Se priorizaron aquellos estudios que utilizaron herramientas de medición validadas y confiables para evaluar la satisfacción laboral. Además, se revisaron posibles conflictos de interés en los estudios incluidos. Se rechazaron aquellos artículos en los que se identificaron una influencia de fuentes externas que pudieran comprometer la objetividad de los resultados, como financiamiento de empresas interesadas en resultados sesgados.

Finalmente, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión predefinidos, y se utilizó un formulario estructurado para evaluar todos los artículos. La información fue cotejada con los objetivos planteados en la investigación. Este proceso riguroso permitió garantizar que los artículos seleccionados fueron de alta calidad, pertinentes y metodológicamente sólidos, lo que a su vez asegura que los resultados de la investigación sean confiables y alineados con los objetivos establecidos. De este modo, se minimizó cualquier influencia de sesgo que pudiera alterar las conclusiones de la investigación.

Limitaciones

Las limitaciones que fueron consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, la heterogeneidad metodológica de los estudios incluidos dificulta la comparación directa entre los hallazgos. Algunos estudios emplearon metodologías cuantitativas con instrumentos validados, mientras que otros optaron por enfoques cualitativos, lo que genera diferencias en la forma de recopilación y análisis de los datos. Esta variabilidad metodológica puede haber influido en la identificación de tendencias generales.

En segundo lugar, se identificaron limitaciones relacionadas con el tamaño y la representatividad de la muestra. Algunos estudios analizaron poblaciones reducidas o localizadas en un único centro de salud, lo que limita la generalización de sus conclusiones a otros entornos. Además, la selección de la muestra



en ciertos estudios no siguió criterios probabilísticos, lo que podría generar sesgos de selección y afectar la validez externa de los resultados.

El sesgo de confusión también representa una limitación significativa. En varios estudios, no se controlaron adecuadamente variables como la experiencia laboral, la carga de trabajo o las diferencias en las condiciones institucionales, lo que podría haber influido en las relaciones observadas entre satisfacción laboral y factores organizacionales.

Finalmente, la ausencia de estudios longitudinales limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables analizadas. La mayoría de los estudios revisados son de corte transversal, lo que impide evaluar cambios en el tiempo y el impacto de intervenciones dirigidas a mejorar la satisfacción laboral en enfermería.

CONCLUSIONES

Los factores que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas son diversos y están interrelacionados. Uno de los aspectos clave es la relación entre la experiencia y la percepción de satisfacción, ya que, a medida que los enfermeros ganan experiencia, es posible que su percepción del apoyo recibido y el valor del trabajo disminuya, lo que sugiere que, con el tiempo, los profesionales pueden experimentar una disminución en su satisfacción laboral.

Por otra parte, el factor como ambiente organizacional, incluidas las interacciones entre el equipo de trabajo y el clima laboral, juega un papel fundamental en la satisfacción. Además, la presión laboral y la escasez de recursos en las unidades críticas pueden aumentar el estrés y reducir la satisfacción. Las condiciones de trabajo, como la carga de trabajo y las horas extras, son factores importantes que impactan la percepción general del trabajo en este entorno.

Otro factor relevante es el empoderamiento y el grado de autonomía que tienen los enfermeros en su trabajo. Un entorno donde los profesionales se sienten valorados y tienen la oportunidad de tomar decisiones contribuye positivamente a su satisfacción. Por otro lado, la falta de control y el sentimiento de no ser escuchados pueden generar insatisfacción.

La calidad de las relaciones interpersonales, tanto dentro del equipo de enfermería como con otros profesionales de la salud, también es esencial para una experiencia laboral satisfactoria. Una



comunicación fluida y un trabajo en equipo efectivo son aspectos que pueden mejorar la satisfacción laboral al fomentar un entorno colaborativo y de apoyo.

Finalmente, factores externos como la pandemia de COVID-19 han demostrado cómo las circunstancias extraordinarias pueden afectar negativamente la satisfacción laboral. El aumento del estrés, la incertidumbre y la sobrecarga laboral durante situaciones de crisis requieren un apoyo adicional para mitigar sus efectos y asegurar que los profesionales de enfermería puedan mantener un nivel adecuado de bienestar laboral.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los estudios es esencial proporcionar un sistema de apoyo sólido a los profesionales de enfermería, especialmente a aquellos con menos experiencia. Esto incluye programas de mentoría, supervisión constante y acceso a formación continua para actualizar sus habilidades. Además, es importante reconocer el valor del trabajo en unidades críticas, a fin de contrarrestar la tendencia a la disminución de la satisfacción con el tiempo.

Asimismo, las unidades críticas deben promover un entorno colaborativo, donde las relaciones interpersonales sean positivas y la comunicación entre el equipo de trabajo fluya de manera efectiva. La implementación de estrategias para mejorar la cohesión del equipo, como dinámicas de grupo, reuniones de retroalimentación y actividades de integración, puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

También es crucial fomentar un ambiente de trabajo donde los y las enfermeras tengan un mayor grado de autonomía y capacidad de toma de decisiones. El establecimiento de espacios para que los profesionales expresen sus ideas y participen en la toma de decisiones sobre los cuidados a los pacientes puede mejorar significativamente su satisfacción laboral.

Por otro lado, es importante mejorar las condiciones laborales en cuanto a horarios, carga de trabajo y remuneración. Reducir las horas extras excesivas y asegurar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal contribuirá a la satisfacción. Además, se debe garantizar que el personal cuente con las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y sin generar estrés innecesario.



La gestión del estrés en entornos de trabajo tan demandantes como las unidades críticas es crucial. Implementar programas de apoyo emocional, como sesiones de relajación, asesoramiento psicológico y actividades para aliviar el estrés, puede ayudar a los profesionales a lidiar con las presiones cotidianas de su trabajo.

Durante situaciones de crisis, como la pandemia de COVID-19, se debieron tomar medidas adicionales para apoyar al personal. Esto incluyó la provisión de recursos adecuados, el reconocimiento del esfuerzo adicional y la implementación de protocolos que minimicen el impacto del estrés y la carga de trabajo. Las instituciones también deben implementar políticas que fomenten la permanencia de los enfermeros en unidades críticas. Esto puede incluir incentivos laborales, programas de reconocimiento, y oportunidades de crecimiento profesional a través de la especialización y el desarrollo de habilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional [Internet]. [cited 2025 Feb 17]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300244
2. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*. 2018;34(146):3–18.
3. La teoría de los dos factores de Herzberg sobre la motivación en el trabajo - Pluxee [Internet]. [cited 2025 Feb 17]. Available from: <https://www.pluxee.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>
4. Madero Gómez SM, Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ* [Internet]. 2019 Oct 16 [cited 2025 Jan 23];29:1–18. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es
5. Chávez Batilongo ML, Placencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A, Chávez Batilongo ML, et al. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina*



- Humana [Internet]. 2023 [cited 2025 Feb 17];23(2):101–9. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=es&nrm=iso&tlng=es
6. “La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones” » UDEP Hoy [Internet]. [cited 2025 Feb 17]. Available from: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
 7. “La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones” » UDEP Hoy [Internet]. [cited 2025 Jan 23]. Available from: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
 8. Atalaya Pisco MC. Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. 2018 [cited 2025 Jan 23];1. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=340478&info=resumen&idioma=SPA>
 9. Crespo Hernández LV. Gestión de riesgos laborales en entidades encargadas de la construcción y conservación de túneles. Caso: Brigada de Mantenimiento y Obras Ingenieras MININT Matanzas. 2023 [cited 2025 Feb 17]; Available from: <http://rein.umcc.cu/handle/123456789/2324>
 10. Flores Navarrete EG. Propuesta para mejorar el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Privada Juan Mejía Baca Chiclayo 2016. 2019 [cited 2025 Feb 17]; Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10922>
 11. Cabrera M, Castro J, González L, Jiménez S, Barranca A. Satisfacción laboral en prestadores de Servicio Social del Centro de Estudios y Servicios en Salud. REVISTA MEXICANA DE MEDICINA FORENSE Y CIENCIAS DE LA SALUD [Internet]. 2022 Jan 15 [cited 2025 Feb 17];7(1). Available from: <https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2941>
 12. Carbajal Angeles K. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico. 2019;



13. Morales Castillo GZ. Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. 2020 [cited 2025 Jan 23]; Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9127>
14. GARCÍA RUBIANO M, FORERO APONTE C. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO FACILITADORES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA EXPLICACIÓN DESDE LAS ECUACIONES ESTRUCTURALES. *Psicogente* [Internet]. 2014 [cited 2025 Feb 17];17(31):120–42. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
15. Ucin Una Maternidad Pública De La Ciudad De Rosario D DE, Año A. La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018 [Internet]. 2020 [cited 2025 Feb 17]. Available from: <http://hdl.handle.net/2133/18892>
16. Chávez Batilongo ML, Placencia Medina MD, Muñoz Zambrano ME, Quintana Salinas M, Olortegui Moncada A, Chávez Batilongo ML, et al. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* [Internet]. 2023 [cited 2025 Jan 23];23(2):101–9. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=en&nrm=iso&tlng=en
17. Gholami Motlagh F, Nobahar M, Raiesdana N. The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *Int Emerg Nurs*. 2020 Sep 1;52:100911.
18. Li N, Zhang L, Xiao G, Chen ZJ, Lu Q. Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2025 Jan 23];26(6):e12854. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ijn.12854>
19. Fontova Almató A, Juvinyà Canal D, Suñer Soler R. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales de un servicio de urgencias hospitalario. *Rev Rol enferm*. 2020;98–105.



20. Obeidat B, Younis MB, Al-Shloul E, Alzouby A. A Study of Workspace Design Characteristics Exemplified by Nurses' Satisfaction Within Three Intensive Care Units in a University Hospital. <https://doi.org/10.1177/19375867211055731> [Internet]. 2021 Nov 10 [cited 2025 Feb 17];15(2):63–78. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/19375867211055731?url_ver=Z39.88-
21. Marques CR de, Ribeiro BM dos SS, Martins JT, Dias HG, Dalri R de C de MB, Bernardes MLG, et al. Fatores de satisfações e insatisfações no trabalho de enfermeiros. *Revista de Enfermagem UFPE on line* [Internet]. 2020 Jun 8 [cited 2025 Feb 17];14(0):244966. Available from: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revistaenfermagem/article/view/244966>
22. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021 Dec 1 [cited 2025 Feb 17];19(1):1–8. Available from: <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3>
23. Senken B, Welch J, Sarmiento E, Weinstein E, Cushman E, Kelker H. Factors influencing emergency medicine worker shift satisfaction: A rapid assessment of wellness in the emergency department. *J Am Coll Emerg Physicians Open* [Internet]. 2024 Dec 1 [cited 2025 Feb 17];5(6). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39479347/>
24. Dos Santos EL, da Silva CEP, de Oliveira JM, Barros VF, da Silva Barros Romão CM, Dos Santos JJ, et al. Satisfação profissional do enfermeiro no ambiente da unidade de terapia intensiva. *Rev Baiana Enferm (Online)* [Internet]. 2021 [cited 2025 Jan 23];35:e42812–e42812. Available from: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2178-86502021000100340
25. Paulino GME, Matta ACG, Camillo NRS, Simões AC, Nishiyama JAP, Oliveira JLC de, et al. Satisfação profissional e ambiente de trabalho da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva. *REME rev min enferm* [Internet]. 2019 Feb 17 [cited 2025 Jan 23];23:e-1271. Available from: http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100311&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt



26. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nurs Open* [Internet]. 2021 Sep 1 [cited 2025 Jan 23];8(5):2331–44. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33760366/>
27. da Silva CINP, Potra TMFDS. Avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros por áreas de prestação de cuidados. *Revista da Escola de Enfermagem da USP* [Internet]. 2021 May 19 [cited 2025 Jan 23];55:e03730. Available from: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/YCCVWMZwgnz6jzQxKsXnf5P/?lang=pt>
28. Kelly C, Barattucci M, Shakil Ahmad M. Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive Crit Care Nurs* [Internet]. 2022 Jun 1 [cited 2025 Jan 23];70. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35063345/>
29. Fernández Delgad JCM. Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19. *Rev cuba enferm* [Internet]. 2024 [cited 2025 Jan 23]; Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=en
30. Tila Bautista Perera A, Juan López-Cocotle J, Reyes Lázaro M, Fernanda Silva Ramos M, Rovirosa Pérez GA, Rodríguez de los Santos R. WORK SATISFACTION IN THE NURSING STAFF OF A SECOND LEVEL HOSPITAL. [cited 2025 Jan 23]; Available from: http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202
31. da Silva CINP, Potra TMFDS. Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2021 [cited 2025 Jan 23];55:e03730–e03730. Available from: <https://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>
32. Machado Ezaias Paulino G, Cristina Gobbi Matta A, Raquel Suzini Camillo N, Carolina Simões A, Aparecida Peixoto Nishiyama J, Lucas Campos de Oliveira J, et al. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E AMBIENTE DE TRABALHO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM EM UNIDADES DE TERAPIA INTENSIVA. *Reme: Revista Mineira de Enfermagem* [Internet]. 2019 Feb 17 [cited 2025 Feb 17];23:1271. Available from:



http://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100311&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt



ANEXOS

Tabla 2: Apéndice G

Matriz de resultados

Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evidenc ia	Not as par a el equ ipo
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	1	Chávez Melina, et al. 2023. Pre-pandemic climate and job satisfaction of nursing staff in an emergency service http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&lng=en&nrm=iso&tlng=en	Investigación cuantitativa, correlacional y transversal.	70 miembros del profesional de enfermería de un servicio de urgencias	Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral.	Los factores que se encontraron que inciden en la satisfacción laboral fueron la implicación laboral, supervisión, comunicación, condiciones físicas	Encuestas	Ninguna	Nivel II, mediana.	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del revis or	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evidenc ia	Not as par a el equ ipo
						materiales , políticas administrativas, remuneración, redes sociales y desarrollo personal.				
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	2	Gholami Forzaneh, et al. 2020. Relación entre la inteligencia moral y el capital social con la satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en urgencias https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X20300835?via%3Dihub	Estudio descriptivo correlacional de corte transversal.	99 enfermeras del servicio de urgencias	Analizar la relación entre la inteligencia moral y el capital social con la satisfacción laboral de enfermería	Se realizó un estudio correlacional entre la inteligencia moral y el capital social para el análisis como factores que	Cuestionarios	Ninguna	Nivel I, Mediana	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evide ncia	Not as par a el equ ipo
						inciden en la satisfacción laboral.				
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	3	Li Na, et al. 2020. Efectos del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la violencia en el lugar de trabajo sobre la intención de rotación de personal de enfermería de urgencias: un estudio transversal https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12854	Estudio transversal	415 enfermeras de urgencias	Análisis para evaluar las relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la violencia en el lugar de trabajo y la intención de	Los factores que se asocian a la satisfacción laboral fueron el compromiso laboral y la violencia en el trabajo	Encuestas	Ninguna	Nivel II, media	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					abandonar el trabajo.					
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	4	Fontova A, et al. 2020. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales de un servicio de urgencias hospitalario https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/ibc-198914	Estudio descriptivo transversal	Profesionales del servicio de urgencias	Se identifico los factores asociados a los profesionales de enfermería a la satisfacción laboral.	Los factores asociados a una mayor percepción de satisfacción laboral fueron un menor agotamiento emocional y una mayor realización personal.	Encuestas	Ninguna	Alta, media	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	5	Obeidat B, et al. 2021. Un estudio de las características del diseño del espacio de trabajo ejemplificado por la satisfacción de las enfermeras en tres unidades de cuidados intensivos de un hospital universitario https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/19375867211055731?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub++0pubmed	Estudio prospectivo, transversal	36 enfermeras del turno de la mañana, tres UCI diferentes.	Explorar el papel que juega el diseño del lugar de trabajo en la determinación de la satisfacción de las enfermeras en tres unidades de cuidados intensivos	Las variables del entorno físico en el diseño de la UCI pueden contribuir a los puntajes de satisfacción del personal en el lugar de trabajo y pueden ayudar a orientar decisiones informadas	Encuestas	Ninguna	Alta, media	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evidenc ia	Not as par a el equ ipo
						s con respecto al futuro diseño de la UCI.				
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	6	Marqués C, et al. 2020. Factores de satisfacción e insatisfacción en el trabajo del enfermero https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revista-enfermagem/article/view/244966	Estudio cualitativo, descriptivo	15 enfermeros de un servicio de urgencia de un hospital universitario	El estudio se enfoca en los factores que motivan la satisfacción e insatisfacción de los enfermeros, pero no aborda otros aspectos clave del ambiente	La insatisfacción estaba relacionada con la cantidad insuficiente de recursos humanos y materiales y la falta de aprecio por parte de la sociedad hacia las	Entrevistas	Ninguna	Alta, media	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					laboral, como el liderazgo, la cultura organizacional o el impacto de las políticas hospitalarias, que también podrían influir significativamente en la satisfacción laboral	enfermeras ; la satisfacción se asoció con la oportunidad de capacitación y las reuniones de servicio .				
Lic. J. Otavalo	7	Javanmardnejad Somayeh, et al. 2021.	Estudio descriptivo	270 enfermeros del	Examinar la relación entre la	Los resultados obtenidos	Inventario de felicidad	Ninguna		



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evidenc ia	Not as par a el equ ipo
Lic. S. Cabrera		Felicidad, calidad de vida laboral y satisfacción laboral entre enfermeras que trabajan en servicios de urgencias en Irán https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-021-01755-3		servicio de emergencia.	felicidad y la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral entre el personal de enfermería.	indicaron que la felicidad se asoció significativamente con el estatus económico y la satisfacción con el cierre.	de Oxford, Cuestionario de calidad de vida laboral y Cuestionario de satisfacción laboral.			
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	8	Senken Brooke, et al. 2024. Factors influencing emergency medicine worker shift satisfaction: A rapid assessment of wellness in the emergency department https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39479347/	Estudio descriptivo, prospectivo	755 profesionales de la salud del servicio de urgencias.	Evaluar los factores que afectan la satisfacción de los profesionales.	La satisfacción en el turno de los médicos, enfermeras y personal	Encuesta electrónica.	Ninguna	Nivel II, Mediana	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					les de urgencias.	de urgencias varía y está asociada a múltiples factores identificables. Una atención centrada en el entorno de trabajo y las operaciones podría ayudar a mitigar la insatisfacción en el turno.				



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	9	Dos Santos Emileny, et al. 2021. Satisfacción Profesional De Las Enfermeras En El Entorno De La Unidad De Cuidados Intensivos https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1347116	Estudio Descriptivo de enfoque cualitativo.	11 enfermeros de UCI general	Se realizó la recolección de datos de una entrevista semiestructurada para su posterior análisis de los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los enfermeros	La satisfacción profesional está directamente asociada a factores presentes en su día a día, como la autonomía, la remuneración digna, la jornada excesiva y el trabajo en equipo.	Entrevista semiestructurada	3 enfermeros no se excluyeron debido a que no contaban con los criterios de inclusión.	Nivel II, media	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la evidenc ia	Not as par a el equ ipo
					s en la Unidad de Terapia Intensiva.					
Lic. J. Otava lo Lic. S. Cabre ra	10	Machado Gabriela, et al. 2020. Satisfacción profesional y ambiente laboral del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos. https://www.revenf.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-27622019000100311&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt	Estudio transver sal y analític o.	226 profesio nales de enferme ría de unidade s de cuidado s intensiv os.	La recolecció n de datos se realizó entre diciembre de 2016 y marzo de 2017. Como instrument os de recolecció n de datos, además de un formulario de	Se encontraro n factores que tienen impacto en la satisfacció n laboral de los profesiona les como la remunerac ión, la relación enfermero paciente, condicion	Formulari o de índice de satisfacció n brasileña	Ningun a	Nivel II, Medi a	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					caracterización sociodemográfica, elaborado para los fines de este estudio, se utilizaron dos instrumentos validados para Brasil.	es de trabajo.				
Lic. J. Otavalo Lic. S. Cabrera	11	(Alzailai et al., 2021) Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30454017/	cuantitativo	124 enfermeras	determinar los niveles de satisfacción laboral y recopilar	La puntuación media de satisfacción laboral entre las	Cuestionario de Información Demográfica y	Ninguna	Nivel I, A	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					información sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras de los hospitales de UCI iraníes.	enfermeras de la UCI fue de $2,50 \pm 0,51$. Las mujeres mostraron mayor satisfacción que los hombres ($P = 0,03$, $t = 0,4$). El análisis de varianza reveló que la satisfacción laboral estaba relacionada	también el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota.			



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?										
Nomb re(s) del reviso r	Nú mer o de artí culo	Autor, fecha y título	Tipo de evidenc ia	Poblaci ón, tamaño y entorno	Intervenc ión	Hallazgos que ayudan a responde r la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limita ciones	Nivel y calid ad de la eviden cia	Not as par a el equ ipo
						significati vamente con la situación laboral y el trabajo de horas extras.				
Lic. J. Otava lo Lic. S. Cabre ra	12	(da Silva & Potra, 2021)Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34037198/	cuantit ativo, descript ivo, analític o, con diseño observa cional.	218 enferme ras	Analizar el nivel de satisfacció n laboral de las enfermera s según el área de atención prestada en una Unidad Local de	Las enfermera s de Cuidados Críticos presentan una menor satisfacció n laboral, seguidas de las que trabajan en unidades	Instrumen to de Evaluació n de Satisfacció n Laboral.	Ningun a	Nivel II, B	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
					Salud, en Portugal.	ambulatorias. La mayoría de las enfermeras presentan un menor nivel de satisfacción en el aspecto Órganos de Gestión y en la dimensión Calidad de la Atención.				
Lic. J. Otavalo	13	(Kelly et al., 2022)Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-	Cuantitativo	83 enfermeras	examinar la relación entre la	Los resultados mostraron	Condiciones de efectividad	Ninguna	Alta, B	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
Lic. S. Cabrera		leave: A study of critical care nurses https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35063345/			intención de abandonar el trabajo, la satisfacción laboral y el empoderamiento estructural, proporcionando una base teórica para futuras investigaciones.	que la satisfacción en el empleo (SE) no estaba significativamente relacionada con la intención de abandonar el trabajo. Sin embargo, la SE se correlacionó positivamente con la satisfacción	d laboral II (CWEQ II), Encuesta de satisfacción laboral (JSS) e Intención de rotación (TIS-6			



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
						n laboral ($\beta=0,760$, $p<0,01$), y la satisfacción laboral, a su vez, se relacionó negativamente con la intención de abandonar el trabajo ($\beta=-0,610$, $p<0,01$).				
Lic. J. Otavalo	14	(Fernández Delgad, 2024)Estrés y satisfacción laboral de enfermeras en servicios críticos durante la pandemia de COVID-	descriptivo, correlacional y	30 enfermeros	Describir los niveles de estrés	La prueba ji al cuadrado de Pearson	dos instrumentos tipo Likert, la	Pandemia Covid 19 fue	Nivel I, B	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
Lic. S. Cabrera		19 https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1569804	transversal		de las enfermeras y su relación con la satisfacción laboral en servicios críticos durante la pandemia de COVID-19.	evidenció correlación significativa entre las variables (p=0,020), dado que p es menor a 0,05. El nivel de estrés que prevaleció fue alto (53,30 por ciento), seguido de medio (23,30 por ciento) y	Escala de Estrés de Enfermería, confiabilidad (0,919), y Satisfacción del Personal de Salud, confiabilidad (0,97).	una situación que aumentaba las situaciones estresantes y afectaba los resultados, así como también se realizó con personal.		



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
						bajo (23,30 por ciento). El nivel de satisfacción laboral que predominó fue bajo (53,30 por ciento), seguido de medio (26,70 por ciento) y alto (20 por ciento).				
Lic. J. Otavalo	15	Bautista et al. (2023) Satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de segundo nivel	cuantitativo, descriptivo	muestra de 92		La media de edad de los	cédula de datos sociodemográficos	Ninguna	Alta, B	



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
Lic. S. Cabrera		https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509287/3.pdf	ivo y transversal	enfermeras(os)		participantes fue de 38,9 años (DE = 10,2), respecto al sexo predominó el femenino (77,2%). El 84,8% del personal de enfermería se encuentra satisfecho laboralmente, seguido	gráficos y laborales y el cuestionario FontRoja, versión ampliada, se utilizó el programa SPSS versión 24 para el análisis de los datos mediante estadística descriptiva.			



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
						<p>por el 14,1% como insatisfecho y solo el 1,1% como medianamente satisfecho. Los factores con mayor satisfacción laboral fueron presión en el trabajo (M= 3,6, DE= 0,61), seguido</p>				



Pregunta de Práctica Basada en Evidencia (EBP): ¿Cuáles son los factores asociados en la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros que trabajan en unidades críticas?

Nombre(s) del revisor	Número de artículo	Autor, fecha y título	Tipo de evidencia	Población, tamaño y entorno	Intervención	Hallazgos que ayudan a responder la Pregunta EBP	Medidas utilizadas	Limitaciones	Nivel y calidad de la evidencia	Notas para el equipo
						por relación interpersonal con sus superiores (M= 3,6, DE= 0,82) y satisfacción por el trabajo (M= 3,5, DE= 0,71)				

