



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ENFERMERÍA
CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**

TEMA:

**CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS
INTENSIVOS (UCI)**

AUTORES:

**ROSETO MORALES JULIO EFRÉN
LEON LEON IVONNE AIDA
CARPIO PERALTA EVELYN LORENA
RAMIREZ CUMBA CARLOS JAVIER
CASTILLO BOLAÑOS ALEXANDRA YADIRA**

TUTOR:

CASTRO ROMERO OSWALDO SOCRATES

Milagro, 2025

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, EVELYN LORENA CARPIO PERALTA, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**, como aporte a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Evelyn Lorena Carpio Peralta

C. I.: 0941529190

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, ALEXANDRA YADIRA CASTILLO BOLAÑOS, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**, como aporte a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 16 de agosto del 2025



Firmado electrónicamente por:

ALEXANDRA YADIRA
CASTILLO BOLAÑOS

Alexandra Yadira Castillo Bolaños

C I.: 1003560933

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabrizio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, IVONNE AIDA LEÓN LEÓN, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**, como aporte a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Ivonne Aida Leon
Leon



Ivonne Aida León León

C. I.: 0930962675

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **RAMÍREZ CUMBA CARLOS JAVIER**, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**, como aporte a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 16 de agosto del 2025



Carlos Javier
Ramírez Cumba
Time Stamping
Security Data

Ramírez Cumba Carlos Javier

C I.: 1003556378

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, JULIO EFRÉN ROSERO MORALES, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**, como aporte a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Julio Efrén Rosero Morales

CI.: 1003126917

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Eduardo Espinoza Solís**, en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Alexandra Yadira Castillo Bolaños**, cuyo tema es **Clima Laboral en Enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)** , que aporta a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** , previo a la obtención del Grado **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024** . Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Firmado electrónicamente por:

**OSWALDO
SOCRATES
CASTRO
ROMERO**

Validar únicamente con FirmaEC

Oswaldo Sócrates Castro Romero

C.I.: 1716858202

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Oswaldo Sócrates Castro Romero**, en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Ivonne Aida León León**, cuyo tema es **Clima Laboral en Enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)** , que aporta a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO** , previo a la obtención del Grado **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024** . Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Firmado electrónicamente por:

**OSWALDO
SOCRATES
CASTRO
ROMERO**

Validar únicamente con FirmaEC

Oswaldo Sócrates Castro Romero

C.I.: 1716858202

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Oswaldo Sócrates Castro Romero**, en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Ramírez Cumba Carlos Javier**, cuyo tema es **Clima Laboral en Enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)**, que aporta a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO**, previo a la obtención del Grado **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 16 de agosto del 2025



Firmado electrónicamente por:

**OSWALDO
SOCRATES
CASTRO
ROMERO**

Validar únicamente con FirmaEC

Oswaldo Sócrates Castro Romero

C.I.: 1716858202

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Oswaldo Sócrates Castro Romero**, en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Julio Efrén Rosero Morales**, cuyo tema es **Clima Laboral en Enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)**, que aporta a la Línea de Investigación **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DE DESARROLLO**, previo a la obtención del Grado **Magíster en ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS de la cohorte I - 2024**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 16 de agosto de 2025



Firmado electrónicamente por:

**OSWALDO
SOCRATES
CASTRO
ROMERO**

Validar únicamente con FirmaEC

Oswaldo Sócrates Castro Romero

C.I.: 1716858202

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los dos días del mes de octubre del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, SALUD LEON LEON IVONNE AIDA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)** ", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL, Presidente(a), Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN en calidad de Vocal; y, Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **91.34** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



Firma de: el/la titular del documento por:
**MIGUEL ANGEL
VELASCO CHERE**
Validar en: [licencia de firma](#)

Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firma de: el/la titular del documento por:
**JENNIFFER JAZMIN
CABANILLA BORBOR**
Validar en: [licencia de firma](#)

Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN
VOCAL



Firma de: el/la titular del documento por:
**LISBETH MADELAYNE
ANDRADE PIZARRO**
Validar en: [licencia de firma](#)

Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Ivonne Aida Leon
Leon
Time Stamping
Security Data

SALUD LEON LEON IVONNE AIDA
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los dos días del mes de octubre del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. RAMIREZ CUMBA CARLOS JAVIER, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)** ", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL, Presidente(a), Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN en calidad de Vocal; y, Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **91.67** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



LIC. RAMIREZ CUMBA CARLOS JAVIER
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los dos días del mes de octubre del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, YADI CASTILLO BOLAÑOS ALEXANDRA YADIRA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)** ", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL, Presidente(a), Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN en calidad de Vocal; y, Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **92.00** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
**MIGUEL ANGEL
VELASCO CHERE**
Validar únicamente con FirmadC

Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**JENNIFFER JAZMIN
CABANILLA BORBOR**
Validar únicamente con FirmadC

Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**LISBETH MADELAYNE
ANDRADE PIZARRO**
Validar únicamente con FirmadC

Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**ALEXANDRA YADIRA
CASTILLO BOLAÑOS**
Validar únicamente con FirmadC

YADI CASTILLO BOLAÑOS ALEXANDRA YADIRA
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los dos días del mes de octubre del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. CARPIO PERALTA EVELYN LORENA, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)** ", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL, Presidente(a), Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN en calidad de Vocal; y, Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **92.34** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



LIC. CARPIO PERALTA EVELYN LORENA
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los dos días del mes de octubre del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. ROSERO MORALES JULIO EFRÉN, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)** ", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL, Presidente(a), Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN en calidad de Vocal; y, Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **90.00** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.



Firma de el/la titular comparente por:
**MIGUEL ANGEL
VELASCO CHERE**
Validar documento con FirmadC

Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firma de el/la titular comparente por:
**JENNIFFER JAZMIN
CABANILLA BORBOR**
Validar documento con FirmadC

Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFFER JAZMIN
VOCAL



Firma de el/la titular comparente por:
**LISBETH MADELAYNE
ANDRADE PIZARRO**
Validar documento con FirmadC

Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firma de el/la titular comparente por:
**JULIO EFRÉN ROSERO
MORALES**
Validar documento con FirmadC

LIC. ROSERO MORALES JULIO EFRÉN
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**, presentado por **LIC. CARPIO PERALTA EVELYN LORENA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	54.67
DEFENSA ORAL	37.67
PROMEDIO	92.34
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**, presentado por **YADI CASTILLO BOLAÑOS ALEXANDRA YADIRA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI) ", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	54.67
DEFENSA ORAL	37.33
PROMEDIO	92.00
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**, presentado por **SALUD LEON LEON IVONNE AIDA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	54.67
DEFENSA ORAL	36.67
PROMEDIO	91.34
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**, presentado por **LIC. RAMIREZ CUMBA CARLOS JAVIER**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	54.67
DEFENSA ORAL	37.00
PROMEDIO	91.67
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS CON MENCIÓN EN CUIDADOS CRÍTICOS**, presentado por **LIC. ROSERO MORALES JULIO EFRÉN**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "**CLIMA LABORAL EN ENFERMERÍA EN UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI)**", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	54.67
DEFENSA ORAL	35.33
PROMEDIO	90.00
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Lic. VELASCO CHERE MIGUEL ANGEL
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mgtr CABANILLA BORBOR JENNIFER JAZMIN
VOCAL



Mgtr ANDRADE PIZARRO LISBETH MADELAYNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Dedicatoria

El presente trabajo se dedica, en primer lugar, a quienes han constituido un pilar fundamental en el desarrollo de este proceso formativo. A las familias, cuyo apoyo incondicional brindaron la fortaleza necesaria para alcanzar las metas propuestas y sostener el compromiso asumido durante la trayectoria académica.

Se dedica también a los docentes y guías académicos, quienes con su conocimiento, experiencia y vocación de enseñanza contribuyeron de manera decisiva a la adquisición de aprendizajes significativos, fomentando la disciplina, el pensamiento crítico y la perseverancia en la búsqueda del saber. Su acompañamiento constante representa una huella imborrable en la formación profesional.

De igual manera, se extiende esta dedicatoria a la Universidad de Milagro, espacio que no solo ofreció sus conocimientos, sino que también se consolidó como un entorno de crecimiento intelectual, ético y humano.

Finalmente, este trabajo se dedica a la sociedad, que, por medio del aporte brindado como personal de enfermería, verá fortalecida la calidad de la atención en salud, sustentada en el conocimiento científico, la ética y la vocación de servicio. Este esfuerzo académico aspira a convertirse en una herramienta para mejorar el cuidado integral de las personas, promover el bienestar colectivo y dignificar el rol de la enfermería como profesión esencial en la construcción de sistemas de salud más humanos y eficientes.

Agradecimientos

El presente trabajo de tesis representa el esfuerzo conjunto de un equipo de profesionales de enfermería en formación, cuyo compromiso con la ciencia, la investigación y el cuidado de la salud ha guiado cada etapa de este proceso. Se agradece, en primer lugar, a la institución universitaria, por brindar el espacio académico y los recursos necesarios para fortalecer la vocación de servicio y el conocimiento que sustentan la práctica enfermera.

De manera especial, se reconoce a los docentes y tutores, quienes con su guía, experiencia y entrega contribuyeron al desarrollo de este proyecto, incentivando la responsabilidad ética y profesional que demanda el ejercicio de la enfermería.

Asimismo, se expresa un profundo agradecimiento a las familias, que con comprensión, paciencia y apoyo incondicional se convirtieron en un pilar esencial para sostener el compromiso asumido en esta etapa académica.

Finalmente, este logro se dedica también a todos aquellos que valoran la labor del personal de salud y que confían en la capacidad de la enfermería para generar cambios positivos en la sociedad. Cada aporte recibido ha sido fundamental para alcanzar este objetivo, que constituye no solo un logro académico, sino también un compromiso renovado con el cuidado y el bienestar de las personas.

Resumen

Introducción: El clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) se presenta como un factor determinante en el bienestar del profesional de enfermería y la calidad del cuidado del paciente crítico. **Objetivo:** Mapear la evidencia científica sobre el clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y su relación con el bienestar del personal y la calidad del cuidado. **Metodología:** Se realizó una revisión de alcance con enfoque cualitativo y descriptivo basado en la guía PRISMA-ScR, donde se incluyeron artículos sobre el clima laboral del personal de enfermería en UCI, publicados entre 2016 y 2025 en bases de datos: PubMed, Scopus, SciELO y Google Scholar, en idioma inglés, español y portugués. Para la revisión se utilizó la herramienta Rayyan. **Resultados:** Los artículos revisados identificaron que el clima laboral en UCI está condicionado por la sobrecarga del trabajo, tensión emocional, falta de respaldo institucional, deficiente comunicación y ausencia de liderazgo efectivo, lo que, favorece el estrés, el burnout afectando la seguridad del cuidado. Se evidenció escasa literatura sobre estrategias sostenibles de mejora. **Conclusiones:** Un clima laboral desfavorable incrementa riesgos psicosociales, mientras que el entorno positivo en UCI acompañado de liderazgo y apoyo institucional fortalecen la resiliencia, satisfacción profesional y calidad del cuidado.

Palabras clave: Enfermería; Estrés laboral; Clima laboral; Unidades de cuidados intensivos (UCI).

Abstract

Introduction: The work environment in intensive care units (ICUs) is a determining factor in the well-being of nursing professionals and the quality of care provided to critically ill patients. **Objective:** To map the scientific evidence on the work environment in intensive care units (ICUs) and its relationship with staff well-being and quality of care. **Methodology:** A qualitative and descriptive scoping review was conducted based on the PRISMA-ScR guideline, including articles on the work environment of ICU nursing staff published between 2016 and 2025 in the following databases: PubMed, Scopus, SciELO, and Google Scholar, in English, Spanish, and Portuguese. The Rayyan tool was used for the review. **Results:** The articles reviewed identified that the work climate in ICUs is conditioned by work overload, emotional stress, lack of institutional support, poor communication, and absence of effective leadership, which promotes stress and burnout, affecting the safety of care. There was little literature on sustainable improvement strategies. **Conclusions:** An unfavorable work environment increases psychosocial risks, while a positive ICU environment accompanied by leadership and institutional support strengthens resilience, professional satisfaction, and quality of care.

Keywords: Nursing; Job stress; Work Environment; Intensive Care Units (ICU).

Índice

Dedicatoria.....	XI
Agradecimientos	XXII
Resumen	XXIV
Introducción.....	1
Capítulo I: El Problema de la Investigación	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Delimitación del problema.....	5
1.3. Formulación del problema	7
1.4. Preguntas de investigación.....	8
1.5. Objetivos	8
1.5.1. Objetivo general	8
1.5.2. Objetivos específicos	8
1.6. Justificación.....	8
1.7. Declaración de las variables (Operacionalización)	10
Capítulo II: Marco Teórico Referencial.....	11
2.1. Antecedentes Referenciales.....	12
2.2. Marco Conceptual.....	14
2.3. Marco Teórico.....	19
CAPÍTULO III: Diseño Metodológico.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. La población y la muestra	24
3.3. Los métodos y las técnicas	25
3.4. Procesamiento estadístico de la información	25
Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados.....	27
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados	27
CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones	41
5.1. Discusión.....	41
5.2. Conclusiones	43
5.3. Recomendaciones.....	44
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El clima laboral en la unidad de cuidados intensivos (UCI) es un tema de creciente relevancia en la literatura científica y profesional, especialmente dentro de los ámbitos de la salud y el bienestar del personal sanitario, debido a la alta carga emocional, física y psicológica que enfrentan los profesionales de enfermería, esto genera un ambiente laboral, afectando así el bienestar de los trabajadores, así como la calidad de la atención brindada en estas áreas hospitalarias, una de las más demandantes dentro de los hospitales, en este sentido, comprender las dinámicas del clima laboral es clave para implementar intervenciones que mejoren tanto las condiciones de trabajo como los resultados clínicos (Salazar et al., 2021).

El estudio de este tema tiene el potencial de mejorar el bienestar del personal de enfermería, lo que, a su vez, optimizaría la atención al paciente. Un ambiente laboral positivo se ha vinculado con mayores niveles de satisfacción y mejores resultados clínicos (Olaz, 2024). Sin embargo, la investigación sobre el clima laboral en las UCI es aún escasa, lo que genera un vacío importante en el conocimiento actual. Aunque se han realizado algunos estudios, muchos coinciden en que el clima organizacional en estas unidades es percibido como insuficiente o regular, lo que sugiere la existencia de múltiples brechas por abordar para mejorar tanto el entorno laboral como la calidad del cuidado (Serrano, 2022).

Así también la presente investigación se enfocó exclusivamente en el personal de enfermería y abarcó estudios cualitativos que analizan el clima laboral en estas unidades. El objetivo es mapear la evidencia disponible sobre el clima laboral en las UCI, identificando las principales manifestaciones de un entorno laboral negativo, como la tensión, el agotamiento y la falta de apoyo entre los compañeros. También se explorarán las posibles causas subyacentes de estos problemas, tales como las condiciones físicas y emocionales del entorno, las demandas del trabajo y la falta de recursos (García et al., 2022).

La tesis se organizará en varios segmentos que permitirán abordar los diferentes aspectos esenciales del tema. En primer lugar, se presentará un análisis que expondrá el planteamiento y contexto del problema, destacando las manifestaciones y causas del clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), y su impacto en los profesionales de enfermería y la calidad del cuidado al paciente. A continuación, se desarrollará una sección teórica en la que se definirán conceptos clave como el clima laboral, las características de las UCI, el perfil de los pacientes atendidos y el rol de enfermería en el contexto del cuidado crítico, proporcionando un marco de referencia completo sobre el entorno de trabajo.

Seguidamente, para la realización de la revisión se utilizó y describió la metodología adoptada en este estudio y se utilizó las herramientas PRISMA y Rayyan para la selección y análisis de estudios previos las cuales permitieron realizar una selección rigurosa y transparente de la literatura existente asegurando la confiabilidad (Valizadeh et al., 2022). Cabe mencionar que una revisión de alcance es una metodología que permitió identificar las lagunas en la literatura actual, lo que a su vez servirá para diseñar futuras investigaciones más profundas y específicas sobre los factores que influyen en el clima laboral en este tipo de unidades (Page et al., 2021).

Posteriormente, se presentarán los resultados obtenidos de la revisión y se analizarán en relación con las implicaciones para la práctica de enfermería, proponiendo soluciones que contribuyan a la mejora del clima laboral en las UCI. Finalmente, se concluirá con un resumen de los hallazgos, sugiriendo posibles líneas de investigación futura y recomendaciones orientadas a la optimización de la calidad del cuidado en estos entornos críticos.

Este contexto resalta la necesidad de analizar el clima laboral en las UCI, y la pregunta que orienta esta revisión es ¿Cuál es la evidencia científica sobre el clima laboral en las UCI para el personal de enfermería y cómo afectan a la calidad del cuidado?, por lo que este trabajo busca llenar el vacío existente en la literatura y ofrecer un marco para la implementación de

intervenciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería lo cual repercutirá positivamente en la calidad del cuidado a los pacientes críticos (Morales, 2021).

Capítulo I: El Problema de la Investigación

1.1. Planteamiento del problema

El clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) se ha convertido en un tema de creciente interés debido a las condiciones críticas que caracterizan estos entornos, donde el personal enfrenta jornadas extensas, carga de pacientes críticos, exposición a situaciones con escenarios de vida o muerte y a la toma de decisiones rápidas bajo presión, esto genera alta carga emocional, mental y física para el personal de enfermería lo que incide de manera significativa en su bienestar y desempeño laboral (Gámez et al., 1999).

Actualmente, en Ecuador diversos estudios y reportes institucionales señalan que alrededor de 60% de los enfermeros reportan niveles elevados de estrés, ansiedad y fatiga laboral, y un número considerable de ellos señala que su trabajo impacta negativamente en su vida personal, sueño, vida familiar, salud y motivación profesional, además la falta de recursos humanos y la sobrecarga de trabajo son factores que aumentan la presión sobre los profesionales. Este panorama subraya la necesidad urgente de analizar el clima laboral, por sus efectos sobre los profesionales y las repercusiones en la calidad del cuidado brindado a los pacientes críticos (Zurita e Inca, 2024).

La importancia de abordar este tema cobra relevancia por su potencial para generar mejoras concretas en el ámbito hospitalario. Un ambiente laboral positivo caracterizado por comunicación clara y empática se ha vinculado con una mayor satisfacción profesional y un mejor cuidado de los pacientes críticos (Morales, 2021). Además, la Enfermería Basada en la Evidencia (EBE) se ve beneficiada por la recopilación de datos sólidos, los cuales pueden contribuir a la implementación de mejoras en las políticas organizacionales y la formación del personal de enfermería.

No obstante, a pesar de los esfuerzos previos, se evidencia una escasez de investigaciones específicas sobre este tema, lo que resalta la falta de conocimiento profundo y actualizado sobre las condiciones reales de trabajo en las UCI ecuatorianas y latinoamericanas. Muchos estudios han señalado que el clima organizacional en las UCI es frecuentemente percibido como deficiente o subóptimo, lo que limita la capacidad de los gestores de salud para tomar decisiones fundamentadas en la evidencia (Serrano, 2022).

Por ello, mapear la información existente resulta fundamental para identificar patrones, vacíos de conocimiento y líneas de acción concreta. Esta investigación pretende llenar esa brecha, realizando una organización de forma rigurosa de la evidencia dispersa sobre el clima laboral en UCI, esto servirá de base para futuras investigaciones para mejorar el bienestar laboral de enfermería y su atención a los pacientes críticos.

1.2. Delimitación del problema

La revisión de alcance se enfocó en estudios previos que aborden el clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) en diferentes contextos geográficos y sistemas de salud. Se incluyeron investigaciones en diversos países lo que permitió obtener una visión comprensiva y comparativa sobre como este fenómeno afecta al personal de enfermería en este entorno crítico. Este enfoque global facilitó la identificación de patrones comunes como de particularidades derivadas de diferencias culturales, organizacionales y estructurales.

Así mismo, se analizaron las percepciones, experiencias y desafíos que enfrentan los enfermeros y enfermeras en relación con el clima laboral en estas unidades. Se excluyó deliberadamente a otros profesionales de la salud, como médicos o terapeutas, con el fin de mantener la homogeneidad de los resultados y evitar la introducción de variables que desvíen el objetivo principal de esta investigación.

La revisión incluyó estudios publicados entre los años 2015 y 2025, este rango temporal fue seleccionado por que abarca un periodo de transformación significativa en el entorno laboral de las UCI, incluyendo el impacto de la pandemia de COVID-19, cambios en políticas sanitarias y la evolución de modelos de gestión hospitalaria, este enfoque permitió observar las tendencias actuales y los nuevos desafíos en las condiciones laborales en estas unidades. También, se incluyeron estudios de los idiomas inglés y español ya que concentran una amplia producción científica relevante para el tema y permitieron acceder a fuentes de distintos continentes, así mismo, se consideraron estudios cualicuantitativos cumpliendo con el enfoque directo del tema y criterios de calidad metodológica.

Las variables principales que se examinarán incluyen:

Clima laboral en las UCI: Se exploraron estudios que abordaron diversas dimensiones del clima laboral, como la carga de trabajo, la satisfacción del personal, el apoyo organizacional, las relaciones interpersonales y el nivel de estrés y satisfacción reportados por los enfermeros en estas unidades.

Impacto en la calidad del cuidado al paciente: Se identificaron estudios que vincularon el clima laboral con la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes críticos. Se prestará especial atención a cómo el ambiente laboral influye en la atención y satisfacción del paciente, así como en los resultados clínicos observados.

El enfoque metodológico será cualitativo y descriptivo. La revisión analizó estudios previos mediante la selección y evaluación crítica de la literatura existente. No se recolectaron datos primarios, sino que se sintetizaron de estudios previos relevantes sobre el tema. Se garantizó rigurosidad y transparencia con la utilización de las herramientas PRISMA y Rayyan para organización y selección de estudios (Page et al., 2021; Valizadeh et al., 2022).

Aunque la revisión proporcionó una visión integral del clima laboral en las UCI, se reconocieron las limitaciones inherentes a los estudios existentes, entre ellas, se encuentran

posibles sesgos en la selección de los estudios, la diversidad de metodologías utilizadas y la falta de investigación contextualizada en algunos entornos geográficos específicos.

1.3. Formulación del problema

La calidad del clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) es un factor crucial para el desempeño y bienestar del personal de enfermería, quienes están expuestos a condiciones laborales extremadamente exigentes. Este estudio busca comprender cómo el clima laboral en las UCI afecta la satisfacción, el estrés y la carga de trabajo de los profesionales de enfermería, y cómo estos factores pueden influir en la calidad del cuidado brindado a los pacientes críticos. A pesar de la creciente evidencia sobre la importancia de las condiciones laborales en otros sectores de la salud, existen vacíos en la literatura que permitan una comprensión global y actualizada sobre este fenómeno específico en las UCI.

Si bien, la importancia del clima laboral ha sido abordada en otras áreas de salud, aún persisten vacíos en la literatura científica que impide tener una visión integral, actualizada y sistematizada sobre este fenómeno específico en las UCIs. La dispersión de estudios y la variabilidad metodológica dificultan el desarrollo de estrategias efectivas que permitan mejorar el ambiente de trabajo en estos contextos.

Una revisión de alcance es útil para organizar y mapear la evidencia existente, permitiendo identificar patrones comunes, factores asociados a climas laborales desfavorables y algunas que requieren mayor exploración, así también este tipo de revisión permite conocer cómo las percepciones del clima laboral entre el personal de enfermería se correlacionan con los resultados en la atención a los pacientes críticos. Es importante destacar que esta revisión buscó explorar el cuerpo de conocimiento disponible en torno al clima laboral en UCI, centrado en el personal de enfermería, a través del análisis de estudios publicados en los últimos años,

así mismo, se aportó una base comprensiva para futuras investigaciones e intervenciones organizacionales.

1.4. Preguntas de investigación

¿Cuál es la evidencia científica sobre el clima laboral en las UCI para el personal de enfermería y cómo afectan a la calidad del cuidado?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Mapear la evidencia científica sobre el clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y su relación con el bienestar del personal y la calidad del cuidado.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar las dimensiones y factores del clima laboral en las UCI, según la literatura científica.
- Analizar la evidencia disponible sobre el impacto psicoemocional del clima laboral de enfermería en UCI.
- Explorar la relaciones entre el clima laboral y el bienestar, la satisfacción, el desempeño del personal de enfermería y el cuidado del paciente en contextos críticos.

1.6. Justificación

El estudio sobre el clima laboral en el personal de enfermería que trabaja en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) constituye un aspecto crítico que impacta directamente en el bienestar físico, emocional y mental de los profesionales de enfermería y en la calidad del cuidado de los pacientes. Las condiciones de alta exigencia, la sobrecarga laboral y exposición

constante a situaciones de estrés hacen que esta temática adquiere una importancia creciente en el ámbito hospitalario, ya que un ambiente desfavorable incrementa el riesgo de agotamiento, burnout y conflictos interpersonales.

Esta revisión de alcance resulta necesaria para sistematizar y actualizar el conocimiento científico disponible, lo que ofrece una visión clara sobre los principales factores que inciden en el clima laboral de las UCI y relevando las lagunas de información que aún persisten. De esta forma el estudio contribuye a la enfermería basada en la evidencia (EBE), ya que aporta insumos teóricos y prácticos que orientan la toma de decisiones clínicas, así como el diseño de programas de apoyo al personal y la implementación de estrategias organizacionales efectivas.

Esta investigación tiene un aporte teórico al consolidar el estado del arte sobre el tema, integrando los hallazgos más relevantes de la literatura reciente. En un nivel práctico, fortalece la capacidad del personal de enfermería para afrontar los desafíos propios de las UCI mediante estrategias respaldadas en evidencia, esto mejora la resiliencia, satisfacción profesional y en la última instancia la seguridad del paciente.

Por otro lado, la disponibilidad de esta revisión de alcance brinda una base sólida para el desarrollo de futuras investigaciones con metodologías de mayor robustez, que pueden profundizar en intervenciones innovadoras y sostenibles para optimizar el clima laboral en entornos críticos. Detectar vacíos de conocimiento enriquece el campo académico y también favorece la formulación de políticas organizacionales que promuevan entornos saludables, sostenibles y capaces de retener talento en el área de cuidados intensivos y la calidad del paciente.

En consecuencia, la presente investigación se justifica por su relevancia clínica, académica y organizacional, al integrar la importancia del bienestar del personal de enfermería con la calidad de la atención en salud y al ofrecer herramientas que permite transformar el clima laboral en beneficio tanto de los profesionales como los pacientes en estado crítico.

1.7. Declaración de las variables (Operacionalización)

Debemos tomar en cuenta que, en una revisión de alcance, la declaración de variables sirve para definir y delimitar los conceptos clave que se investigarán, por lo que, se identificaron y analizaron conceptos clave y sus dimensiones, tal como se han sido definidos y abordados en estudios previos, las cuales guiaron la búsqueda y análisis de la literatura científica.

Las principales variables de interés en esta revisión son:

Clima laboral en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)

Percepción compartida de los profesionales de enfermería sobre su entorno de trabajo, considerando aspectos como las condiciones laborales, la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y el apoyo institucional (Galian, 2020). Estudios como el de Benavides et al. (2024) han utilizado instrumentos validados para medir el clima laboral, como encuestas de percepción, escalas de satisfacción laboral y herramientas de evaluación del ambiente organizacional.

Factores que influyen en el clima laboral

Elementos que influyen directa o indirectamente en la percepción del ambiente laboral, estos pueden ser organizacionales y personales que inciden en la percepción del clima laboral dentro de la UCI. García et al. (2022) identifican que una carga de trabajo excesiva y la escases de reconocimiento afectan negativamente la percepción del clima laboral en UCI.

Impacto del clima laboral en la calidad del cuidado al paciente

Relación entre el entorno laboral del personal de enfermería y los resultados en la atención de pacientes críticos, en este sentido González (2020) relacionan un ambiente laboral negativo con altas tasas de errores y menor adherencia a protocolos en UCI.

Capítulo II: Marco Teórico Referencial

La Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) es un área hospitalaria diseñada para proporcionar atención especializada a pacientes en estado crítico que requieren monitoreo y tratamiento continuo. Las UCI están equipadas con tecnología avanzada y personal altamente capacitado para atender a pacientes con patologías graves, lesiones traumáticas o complicaciones postquirúrgicas (Oviedo et al., 2023). En este entorno, los pacientes requieren cuidados intensivos que incluyen soporte vital, administración de medicamentos, y supervisión constante de sus parámetros vitales.

La UCI juega un papel crucial en la estabilización de pacientes y en la prevención de complicaciones que pueden surgir debido a enfermedades críticas o cirugías complejas. Su función no solo es terapéutica, sino también preventiva, al proporcionar un entorno controlado donde el equipo de salud puede intervenir de manera rápida y precisa ante cualquier deterioro en el estado del paciente (Benavides et al., 2024).

En este sentido, los pacientes que ingresan a la UCI suelen estar en situaciones de salud extremadamente comprometidas, y pueden incluir personas con insuficiencia respiratoria, shock séptico, fallo multiorgánico, entre otras condiciones graves. Además de aquellos pacientes con enfermedades agudas, las UCI también reciben a pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas complejas, que requieren observación y cuidados postoperatorios intensivos (). Los pacientes en este contexto, debido a su condición crítica, presentan una carga física y emocional significativa, lo que incrementa la presión tanto para el equipo de salud como para los propios familiares (Pruna, 2022).

Por ello, el rol del profesional de enfermería en la UCI desempeña un papel esencial en la atención integral del paciente. Sus funciones van más allá de la administración de medicamentos, e incluyen el monitoreo constante de signos vitales, la evaluación del estado clínico, la gestión de dispositivos médicos y la comunicación constante con el equipo

interdisciplinario (González, 2020). Además, la enfermería en este contexto tiene un impacto directo en la calidad de vida de los pacientes y en su proceso de recuperación. La relación que establece el personal de enfermería con los pacientes y sus familias es fundamental para el bienestar emocional de estos, así como para la creación de un ambiente de confianza que favorezca la adherencia a los tratamientos (García et al., 2022) .

En una UCI, el trabajo de enfermería también implica la gestión del entorno, asegurando que los recursos estén disponibles y sean utilizados eficientemente. La alta demanda de atención en este entorno puede generar tensiones y estrés, lo que hace crucial un clima laboral positivo entre el equipo de enfermería para un desempeño óptimo (Silva et al., 2021).

2.1. Antecedentes Referenciales

El entorno de trabajo en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) ha recibido un creciente interés en la investigación en el campo de la enfermería, particularmente después de la pandemia de COVID-19. Esta situación agravó los retos a los que se enfrentan los profesionales de la salud. La presión continua de trabajar en un ambiente de alta demanda, sumada a la exposición a circunstancias de estrés laboral, agotamiento y fenómenos como el burnout son ampliamente reconocidas en este contexto, ya que, las altas cargas de trabajo, las decisiones críticas y la proximidad a situaciones de vida o muerte afectan profundamente la capacidad de los profesionales para manejar su bienestar personal (Pruna, 2022).

Investigaciones a nivel mundial han detectado patrones parecidos en la UCI de otras naciones. Por ejemplo, una investigación llevada a cabo en España mostró que el ambiente laboral y el estrés crónico en las Unidades de Cuidados Intensivos pueden causar una reducción de la satisfacción en el trabajo y un incremento del ausentismo a causa del agotamiento emocional y físico (González, 2020). Este estudio encontró que la falta de recursos y apoyo emocional en situaciones de alta presión contribuye a un clima laboral negativo, impactando tanto al equipo de enfermería como a los pacientes..

Así mismo, Gálvez (2021), en España evaluó la incertidumbre moral entre los expertos en salud que laboran en la UCI. Los resultados mostraron que el desasosiego moral es un fenómeno significativo entre el personal de UCI, el cual afecta tanto su salud emocional como su rendimiento en el trabajo. Este sentimiento de desasosiego se relacionó con la toma de decisiones difíciles, la carga emocional del cuidado crítico y las limitaciones de recursos, lo que impactó negativamente en la calidad de vida laboral de los profesionales.

En un contexto similar, un estudio realizado en Brasil sobre el ambiente laboral en las UCI durante la pandemia mostró que las enfermeras experimentaban niveles altos de ansiedad, depresión y estrés, lo cual estaba directamente relacionado con el manejo de pacientes con COVID-19 y la incertidumbre constante sobre la evolución de la pandemia (Silva et al., 2021).

Por otro lado, Alvarado (2021), en su investigación llevada a cabo en un Hospital en Perú, analizó el grado de estrés laboral en enfermeras que laboraban en la Unidades de Cuidados Intensivos durante la pandemia de COVID-19, los hallazgos señalaron un incremento considerable en los grados de estrés en relación con los periodos anteriores a la crisis de salud, lo que se vinculó con la sobrecarga laboral, la elevada necesidad de cuidados críticos y el riesgo persistente de contagio, lo que impactó en el bienestar físico y emocional del equipo de enfermería en UCI.

A nivel nacional, un estudio reciente realizado en Ecuador abordó el impacto del ambiente laboral y las condiciones de trabajo dentro de las UCI durante la crisis sanitaria. Los resultados evidenciaron que el estrés, la fatiga extrema y el agotamiento son factores determinantes que afectan la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en este contexto. La investigación de Lema y Tenezaca (2023) evidencia que la mezcla de extensos horarios de trabajo, la ausencia de un descanso apropiado y la presión continua de la atención crítica elevan considerablemente el peligro de padecer trastornos de salud físicos y emocionales. Esto resalta la imperiosa necesidad de establecer acciones para fomentar un

entorno laboral sano y seguro, no solo para salvaguardar el bienestar de los empleados, sino también para asegurar un cuidado de alta calidad a los pacientes.

Un estudio realizado en agosto de 2020 en el Hospital Rodríguez Zambrano de Manta, analizó el grado de estrés laboral en los enfermeros de la UCI durante la pandemia del COVID-19, empleando la escala "The Nursing Stress Scale". Los hallazgos revelaron altos grados de estrés entre licenciados, auxiliares e internos de enfermería, a causa de la elevada exigencia laboral, la carga emocional y la constante exposición a circunstancias críticas. Esto subraya la importancia de establecer acciones que salvaguarden la salud mental de los empleados en ambientes tan rigurosos (Betancourt, 2020).

Estas investigaciones enfatizan la relevancia de establecer condiciones de trabajo que promuevan tanto el rendimiento profesional como el bienestar global del personal de enfermería. Es crucial administrar un ambiente laboral positivo y saludable no solo para disminuir el riesgo de agotamiento laboral, sino también para potenciar la calidad del cuidado brindado a los pacientes en circunstancias de gran complejidad. Se propone que el ambiente de trabajo en la UCI debe ser visto como un elemento esencial para incrementar la calidad de la atención, impulsar la motivación y la resistencia de los empleados sanitarios, y fomentar una cultura de organización más humana y colaborativa.

2.2. Marco Conceptual

El entorno de trabajo en las UCI ha despertado un interés cada vez mayor en la investigación en el campo de la enfermería, debido a su considerable influencia en el bienestar y rendimiento de los profesionales sanitarios. Las condiciones laborales en estas unidades, marcadas por la constante presión, la elevada exigencia de atención y la presencia de situaciones de alto estrés y tensión emocional, han subrayado la relevancia de asegurar un ambiente de trabajo saludable (Zhang et al., 2020).

Por ello, el estrés en el trabajo, la fatiga y el agotamiento son elementos que impactan en la calidad de vida laboral de los trabajadores sanitarios, especialmente en las Unidades de Cuidados Intensivos. Es crucial identificar estos elementos para establecer estrategias que fomenten un ambiente laboral positivo, que no solo salvaguarde el bienestar de los profesionales, sino que también mejore la calidad del cuidado brindado a los pacientes (Linares y De la Vera., 2020).

Definición Conceptual del Clima Laboral

El clima organizacional, según la literatura será entendido como un concepto integral que refleja las políticas, prácticas administrativas y tecnologías que impactan en los equipos de trabajo. En el contexto de las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI), el clima laboral se relacionará con el entorno humano en el que los empleados llevarán a cabo sus actividades. Este concepto resulta clave para comprender cómo los conocimientos de los empleados acerca de su ambiente laboral influirán en su comportamiento y satisfacción laboral, por lo que, el clima laboral afectará tanto la motivación como el rendimiento del personal (Reyes, 2022).

El ambiente de trabajo se define como un grupo de percepciones personales acerca de aspectos como la independencia, la estructura organizativa y el respaldo obtenido en su ambiente de trabajo. Este principio se incorporará mediante una serie de elementos tanto físicos como emocionales que influirán en la conducta y rendimiento del equipo (Betancourt, 2020). Según Olaz (2024), estos factores podrán incluir las condiciones de trabajo, seguridad y relaciones interpersonales. Además, González (2020) señalará que los factores externos, como la programación laboral y el número de tareas asignadas, podrán afectar la eficacia y el bienestar del personal.

Rodríguez y Martín (2020) definirán diversas dimensiones para evaluar el clima organizacional:

Condiciones físicas: espacio y recursos disponibles.

Beneficios laborales: compensaciones y beneficios ofrecidos.

Relaciones sociales: interacciones entre los colegas.

Desarrollo de tareas: eficiencia en la ejecución de las funciones laborales.

Relaciones con la autoridad: dinámica entre el personal y sus superiores.

Estas dimensiones serán esenciales para entender cómo los profesionales de enfermería percibirán su entorno laboral y cómo estas percepciones influirán en su desempeño y satisfacción.

Impacto del Clima Laboral en la Satisfacción Profesional

El clima laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) desempeña un rol esencial en la satisfacción profesional del personal sanitario, particularmente en el marco de un ambiente extremadamente exigente, es así que, la calidad del ambiente de trabajo influye significativamente en el bienestar general de los trabajadores, afectando su motivación, desempeño y actitud hacia el trabajo (Ospina, 2020).

Estudios han evidenciado que un ambiente de trabajo positivo se vincula con incrementos en los grados de satisfacción laboral, lo cual incrementa la permanencia del personal y la eficacia en el cuidado del paciente. Los factores clave que contribuyen a un buen clima incluyen relaciones interpersonales saludables, un ambiente de apoyo, y la existencia de canales de comunicación efectivos, todos ellos fundamentales para fomentar el compromiso del equipo y mejorar la calidad del cuidado ofrecido. En este sentido, la gestión adecuada del clima laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también repercute positivamente en la calidad del servicio sanitario prestado.

Un estudio realizado en un hospital público ESSALUD correlacionará las condiciones del clima laboral con la satisfacción profesional, encontrando que un clima laboral positivo se asociará con niveles más altos de satisfacción laboral ($r = 0.723$, $p < 0.05$) (Rojas, 2023). Esto

resalta la relevancia de contar con un entorno de trabajo favorable para mantener equipos motivados y eficientes.

Posicionamiento Teórico-Ideológico

Este estudio adoptará una visión teórica que destacará la importancia de un ambiente laboral positivo no solo para la satisfacción del personal, sino también para la calidad del cuidado brindado a los pacientes, es así que, la teoría humanista enfatizará el bienestar del empleado como un elemento crucial para brindar un cuidado enfocado en el paciente. La incorporación de principios éticos humanísticos en la práctica diaria de enfermería fomentará relaciones terapéuticas basadas en la confianza, compasión y respeto, lo que contribuirá a mejorar tanto la satisfacción del personal como los resultados en la atención (Ospina, 2020).

La teoría humanista, representada por pensadores como Abraham Maslow y Carl Rogers, sostiene que la satisfacción de las necesidades básicas y la autorrealización son fundamentales para que el ser humano pueda alcanzar su máximo potencial. En el contexto de la enfermería, esto implica que los profesionales deben contar con un entorno de trabajo que promueva su bienestar físico, emocional y psicológico, ya que solo en estas condiciones óptimas pueden ofrecer el nivel de atención que los pacientes requieren. Un entorno de trabajo positivo ayuda considerablemente a disminuir el estrés, la fatiga y el agotamiento, lo que, a su vez, mejora la calidad de la atención al paciente (Taghinezhad et al., 2022).

Además, la incorporación de principios éticos humanísticos en la práctica diaria de enfermería es fundamental para la creación de relaciones terapéuticas efectivas. Los valores de confianza, compasión y respeto se consideran pilares esenciales en la interacción entre enfermero y paciente. Estos principios, al ser fomentados en un entorno laboral que fomente el bienestar del personal, no solo incrementan la satisfacción del empleado, sino que también influyen directamente en los resultados del cuidado, como la disminución de la mortalidad y la mejora en la experiencia del paciente. De acuerdo con Ospina (2020), el bienestar del enfermero

no solo incrementa la calidad laboral y la eficacia de la atención, sino que también crea un círculo beneficioso en el que el personal se siente más involucrado y estimulado, lo que impacta de manera positiva en los resultados clínicos.

En este sentido, la creación de un clima laboral favorable en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) se presenta como una estrategia integral para mejorar tanto la satisfacción del personal de enfermería como la calidad del cuidado brindado. La integración de estas prácticas no solo tiene una dimensión ética, sino que también responde a una necesidad pragmática de optimizar los recursos humanos en un entorno altamente exigente, como lo es el de las UCI. La implementación de estos principios no solo se justifica desde una perspectiva ética, sino también como una medida estratégica para garantizar un sistema de salud más efectivo, equitativo y humano (Zhang et al., 2020).

Aspectos Prácticos e Implicaciones para la Gestión

Los hallazgos sobre el clima laboral tendrán implicaciones prácticas significativas para la gestión hospitalaria. Se implementarán estrategias orientadas a fomentar un ambiente colaborativo, como programas de reconocimiento y desarrollo profesional, los cuales mejorarán tanto el clima laboral como la satisfacción del personal, además, se establecerán canales efectivos de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos. Los administradores de los servicios sanitarios tendrán la tarea de fomentar y preservar un ambiente de trabajo saludable en las organizaciones, dado que un ambiente laboral positivo será esencial para garantizar la calidad del cuidado y el bienestar de los empleados (Linares y De la Vera., 2020)

Recomendaciones Metodológicas

Para los estudios futuros sobre el clima laboral en UCI, se recomienda adoptar enfoques metodológicos mixtos, que integren tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Esta mezcla facilitará una comprensión más detallada y detallada del ambiente de trabajo desde el punto de vista de los profesionales de enfermería, proporcionando una visión más integral de los

elementos que inciden en el bienestar de los empleados y la calidad del cuidado al paciente (Vizcaíno et al., 2023).

El enfoque cuantitativo permitirá recopilar datos numéricos sobre aspectos medibles del clima laboral, como la satisfacción general, la carga de trabajo percibida, el nivel de estrés y la prevalencia de fenómenos como el burnout entre los enfermeros. Estos datos podrán ser analizados estadísticamente para identificar patrones y correlaciones, facilitando la comparación entre diferentes unidades o grupos de enfermería dentro de la misma institución (Codina, 2021).

En contraposición, el método cualitativo proporcionará un entendimiento más exhaustivo y contextual de las vivencias y percepciones de los enfermeros acerca de su ambiente de trabajo. A través de entrevistas detalladas, grupos de discusión y observación participativa, los investigadores tendrán la oportunidad de examinar los elementos subjetivos que inciden en el ambiente de trabajo, como las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación entre los integrantes del equipo y las dinámicas de la organización que pueden crear un entorno favorable o adverso. Este enfoque permitirá recoger relatos personales y vivencias que los métodos cuantitativos no pueden captar, y proporcionará una perspectiva más rica sobre cómo los enfermeros experimentan su trabajo día a día (Tavares et al., 2021).

2.3. Marco Teórico

El ambiente de trabajo en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) es un constructo multidimensional que influye notablemente en el rendimiento de los profesionales de enfermería y en la calidad del cuidado proporcionado al paciente. Este principio abarca una variedad de elementos que impactan directamente en el entorno laboral y en las vivencias cotidianas del personal sanitario. Es crucial entender los componentes del ambiente de trabajo y crear estrategias enfocadas en su mejora para garantizar un ambiente laboral saludable, eficaz

y productivo, lo que repercute en el bienestar del equipo y en los resultados en la atención de salud (Reyes, 2022).

Conceptos Clave

Clima laboral: Hace referencia a la percepción que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, considerando aspectos como la comunicación, el liderazgo, el apoyo social y la carga de trabajo. La percepción de estos factores influye en el nivel de satisfacción, motivación y rendimiento del personal (Galian, 2020).

Unidad de Cuidados Intensivos (UCI): Es un sector hospitalario enfocado en el cuidado de pacientes con enfermedades severas o que necesitan seguimiento continuo, en donde, el equipo de enfermería en la UCI se encuentra con circunstancias de gran presión y decisiones complicadas, lo que presenta retos singulares en términos de gestión del estrés y calidad de la atención médica (Barreto et al., 2021).

Satisfacción laboral: Se refiere al nivel de satisfacción de los empleados con su labor, tomando en cuenta factores como las condiciones de trabajo, las relaciones con sus colegas y superiores, además de las posibilidades de desarrollo y evolución profesional (González, 2020).

Burnout: Es un síndrome marcado por fatiga emocional, despersonalización y reducción de la satisfacción personal, comúnmente relacionado con el estrés laboral crónico, particularmente en zonas de trabajo de alta demanda como las Unidades de Cuidados Intensivos (Montes y Fernández, 2022).

Calidad de la atención: Conjunto de atributos que caracterizan la excelencia en los servicios sanitarios, que comprenden la protección del paciente, la eficacia, la eficiencia y la justicia en el proceso de cuidado (Ospina, 2020).

Modelos Teóricos Aplicados al Clima Laboral

Diversos modelos teóricos han sido propuestos para entender el clima laboral en las organizaciones, incluidos aquellos específicamente orientados a la atención sanitaria, como el

modelo de los cinco factores de clima organizacional, la teoría de la valoración del trabajo y la teoría del estrés laboral, para lo que, Álava et al. (2023) refiere diferentes modelos que se mencionan a continuación:

1. **Modelo de los cinco factores de clima organizacional:** Este modelo sugiere que el clima laboral se define por cinco dimensiones fundamentales: estructura, relaciones, liderazgo, recompensas y claridad. En el contexto de las UCI, estas dimensiones se pueden apreciar mediante la claridad en los roles y obligaciones, el respaldo proporcionado por los superiores, la excelencia en las relaciones personales, las posibilidades de crecimiento profesional y la justicia en la repartición de recursos. Estos elementos establecen el confort y la gratificación del equipo de enfermería.

2. **Teoría de la valoración del trabajo:** Según esta teoría, los empleados evalúan su satisfacción basándose en las gratificaciones recibidas y las particularidades del cargo. Para el equipo de enfermería en UCI, la independencia en la toma de decisiones, el reconocimiento por su trabajo y las posibilidades de especialización son factores cruciales en la percepción del ambiente de trabajo.

3. **Teoría del estrés laboral:** Esta teoría sostiene que los elementos de estrés en el entorno de trabajo impactan en la salud física y mental de los trabajadores, así, en las UCI las condiciones de trabajo pueden abarcar un elevado volumen de trabajo, la constante exposición a situaciones de vida o muerte, y la escasez de recursos, lo que crea un ambiente de tensión que puede impactar de manera adversa en la salud y el bienestar de los profesionales.

Relación entre Clima Laboral y factores asociados

La bibliografía disponible evidencia una relación directa entre el ambiente de trabajo y diversos resultados a nivel personal y organizacional. Según Barreto et al. (2021), un clima laboral positivo se ha asociado con:

- **Mayor satisfacción laboral:** Los enfermeros que perciben un clima laboral positivo tienden a experimentar un mayor nivel de satisfacción con su trabajo, lo que mejora su rendimiento y motivación.
- **Menor rotación de personal:** Un buen clima laboral reduce la intención de los enfermeros de abandonar la institución, lo que a su vez contribuye a la estabilidad del equipo y la continuidad del cuidado.
- **Menor nivel de burnout:** La percepción de un entorno laboral de apoyo y bienestar ayuda a prevenir el agotamiento emocional y mejora la resiliencia de los trabajadores.
- **Mayor calidad de la atención al paciente:** Un clima laboral favorable se ha vinculado con mejores resultados en la atención al paciente, como una menor tasa de mortalidad y una mayor satisfacción de los pacientes, lo cual resalta la importancia de un ambiente de trabajo saludable para el éxito de los servicios de salud.

Factores que Influyen en el Clima Laboral en las UCI

Diversos factores influyen en el clima laboral dentro de las UCI, según Montes y Fernández (2022) mencionan los siguientes:

- **Características organizacionales:** Elementos como el tamaño de la institución, la estructura jerárquica, la cultura organizacional y los recursos disponibles son fundamentales para definir el ambiente de trabajo.
- **Características del trabajo:** La carga de trabajo, la complejidad de las tareas, el nivel de autonomía, y la variedad en las tareas son factores clave que impactan el clima laboral en UCI.
- **Relaciones interpersonales:** Las interacciones entre compañeros, supervisores y pacientes influyen en el ambiente emocional y colaborativo dentro del equipo de trabajo.

- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo, el apoyo recibido de los supervisores y las oportunidades para el desarrollo profesional son determinantes en la percepción del clima laboral.
- **Factores contextuales:** Cambios organizacionales, crisis externas y el clima económico también impactan el clima laboral, modificando las condiciones de trabajo y las expectativas del personal.

A pesar de la abundante literatura que aborda el clima laboral en el ámbito sanitario, aún persisten vacíos significativos, especialmente en relación con los factores subjetivos que afectan la experiencia laboral del personal de enfermería. Si bien se han identificado correlaciones entre un clima laboral positivo y mejores resultados tanto en la satisfacción del personal como en la calidad del cuidado, faltan estudios longitudinales que profundicen en la evolución de estos factores a lo largo del tiempo y su impacto en la retención del personal. De esta manera, se plantea la necesidad de realizar investigaciones que integren tanto métodos cuantitativos como cualitativos, proporcionando una comprensión más completa y contextualizada del clima laboral en las UCI (Luengo et al., 2020).

CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrollará mediante un enfoque cualitativo, descriptivo y de revisión de alcance (scoping review), un método que permite mapear la evidencia disponible sobre el clima laboral en el profesional de enfermería en UCI, identificando tendencias, vacíos en la literatura y oportunidades para futuras investigaciones (Codina, 2021).

Para garantizar un proceso exhaustivo y reproducible, se diseñará una estrategia de búsqueda estructurada, optimizada para capturar la mayor cantidad de información relevante en diferentes bases de datos científicas. Por lo que, este tipo de revisión siguió la metodología propuesta por Arksey y O'Malley, la cual ha sido refinada por el Joanna Briggs Institute (JBI) y la extensión PRISMA-ScR, garantizando transparencia y rigor en el proceso de selección y análisis de los estudios (López et al., 2022; Page et al., 2021)

Dado que no se recopilan datos primarios, el estudio se basará exclusivamente en la identificación y síntesis de información secundaria obtenida de bases de datos científicas.

3.2. La población y la muestra

Dentro del marco de una revisión de alcance, el grupo de estudio se compone de publicaciones científicas que traten el ambiente de trabajo del profesional de enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). La selección de la muestra se realizará a través de un muestreo deliberado, fundamentado en la importancia de los estudios para dar respuesta a la pregunta de investigación, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluirán artículos originales y revisiones sistemáticas, estudios cualitativos, descriptivos y revisiones previas que analicen el clima laboral en UCI, publicaciones en español, inglés y portugués desde 2016 a 2025, además de investigaciones indexadas en bases de datos científicas prestigiosas, en cambio, se descartarán documentos que no sean artículos

originales o revisiones, tales como editoriales, cartas al editor o resúmenes de congresos, investigaciones que no traten específicamente el ambiente de trabajo en enfermería en las UCI y aquellos estudios centrados en otros contextos clínicos fuera de las UCI, así como aquellos estudios centrados en otros contextos clínicos fuera de las UCI.

3.3. Los métodos y las técnicas

Para la recopilación de datos, se utilizará una búsqueda metódica en bases de datos científicas prestigiosas, como Scielo, Pubmed, Scopus y Google Scholar. La táctica de búsqueda empleará operadores booleanos (AND, OR, NOT) y términos adaptados a los tesauros específicos de cada base de datos (MeSH y DeCS). Las palabras clave para la búsqueda serán "ICU nursing" y "professional work environment", "ICU nursing" y "work environment", "ICU nursing" y "work environment", y "ICU nursing work environment".

Para la organización y selección de los estudios, se utilizará el software Rayyan System, Inc. (Valizadeh et al., 2022), que permite gestionar referencias, eliminar duplicados y realizar cribado basado en títulos y resúmenes. La valoración de la calidad metodológica de los artículos se llevará a cabo utilizando los estándares del Joanna Briggs Institute (JBI) para revisiones de gran alcance, asegurando así la validez y fiabilidad de los descubrimientos (López et al., 2022).

3.4. Procesamiento estadístico de la información

La recolección de datos se llevará a cabo mediante una búsqueda sistemática en las bases de datos seleccionadas, utilizando el software Rayyan como herramienta de apoyo en la fase de selección y revisión inicial de los artículos. Rayyan es una plataforma diseñada para la gestión y el cribado de referencias bibliográficas en revisiones sistemáticas y de alcance, permitiendo aplicar de manera eficiente los criterios de inclusión y exclusión, así como facilitar la colaboración entre investigadores (Valizadeh et al., 2022).

Fases de la Revisión de Alcance

Según Page et al. (2021), una revisión de alcance tiene las siguientes fases:

Identificación del tema y objetivos: Se definirá claramente el objetivo principal del estudio, que es mapear la literatura existente sobre el clima laboral en enfermería en UCI.

Identificación de las fuentes: Se realizará una búsqueda exhaustiva en bases de datos científicas seleccionadas, utilizando términos clave y estrategias de búsqueda optimizadas para garantizar la recuperación de información relevante.

Selección de estudios: Se aplicarán los criterios de inclusión y exclusión a los estudios identificados. Para optimizar este proceso, se utilizará Rayyan, permitiendo clasificar los artículos en "incluir", "excluir" o "necesita revisión", con la posibilidad de realizar la selección de manera ciega entre los revisores, reduciendo sesgos en la decisión final.

Extracción de datos: Se diseñará una hoja de extracción estructurada para recopilar información relevante de los estudios seleccionados, incluyendo datos como autores, año de publicación, tipo de estudio, resultados clave y conclusiones.

Análisis e interpretación: Se realizará un análisis descriptivo de los hallazgos, identificando patrones comunes, tendencias y vacíos en la literatura sobre el clima laboral en enfermería en UCI.

Presentación de resultados: Se elaborará un informe detallado que describa el proceso metodológico seguido, los hallazgos principales y las implicaciones para la práctica y la investigación. Este informe será estructurado según la guía PRISMA-ScR para garantizar su calidad y transparencia.

Diseminación: Los resultados serán difundidos a través de publicaciones en revistas científicas especializadas y presentaciones en conferencias sobre enfermería y cuidados intensivos, con el fin de contribuir al conocimiento en el área y fomentar futuras investigaciones.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

La evaluación de los productos escogidos posibilitó reconocer varios patrones y tendencias en cuanto al ambiente de trabajo en las UCI, por ello, el estudio de las publicaciones reveló variaciones importantes en los métodos empleados para valorar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en este contexto crítico. Un elemento habitual en la mayoría de las investigaciones fue la inquietud por el efecto de elementos como el exceso de trabajo, la tensión emocional y la ausencia de respaldo institucional, que impactan de manera adversa en el bienestar del equipo de enfermería.

El análisis de los estudios revisados permite comprender la situación actual en la que se encuentra el clima laboral en UCI, así como su evolución en el tiempo y por situaciones como la pandemia de COVID-19, lo que reflejó una problemática persistente que aún no han sido resueltas y que continúan afectando de forma directa tanto al personal de enfermería como a la calidad de los cuidados brindados a pacientes críticos.

También se detectaron lagunas en la literatura, especialmente en lo que se refiere a la búsqueda de tácticas eficaces para optimizar el ambiente de trabajo en las Unidades de Cuidados Intensivos, lo que genera posibilidades para futuros estudios, a pesar de que algunas investigaciones utilizaron métodos cualitativos que tratan la percepción de los profesionales acerca de su ambiente laboral, se encontró una falta de investigaciones que incorporaran análisis cuantitativos que pudieran proporcionar una perspectiva más amplia de las condiciones de trabajo en estos contextos.

Al comparar los resultados de distintos estudios, se observa una evolución en las líneas de investigación, en los primeros trabajos se priorizaba la descripción de factores de estrés, mientras que en los más recientes se identifican intervenciones organizativas, aunque con resultados aún limitados, lo que evidencia una tendencia hacia el interés creciente en políticas

de bienestar laboral, pero también la necesidad de fortalecer dichas estrategias y evaluar su sostenibilidad en el tiempo.

Adicionalmente, el estudio de los artículos mostró una tendencia ascendente en la evaluación de intervenciones organizativas y políticas de bienestar destinadas a reducir el estrés laboral en las Unidades de Cuidados Intensivos. No obstante, se determina que la puesta en marcha de estas acciones aún es insuficiente en la mayoría de los hospitales, lo que subraya la importancia de examinar de forma más detallada las prácticas de administración que impactan directamente en la experiencia de trabajo de los enfermeros en estas unidades.

La estrategia de búsqueda se llevó a cabo en cuatro principales bases de datos científicas, con la finalidad de reconocer los estudios pertinentes sobre el ambiente de trabajo en enfermería en UCI (Ver **Tabla 1**). De igual manera, se utilizó la metodología PRISMA (Objetos de Reporte Recomendados para Revisiones Sistemáticas y Meta-Análisis) modificada para las revisiones de alcance, con el fin de garantizar que el procedimiento de revisión sea claro, estricto y sistemático (Ver **Anexo 2**).

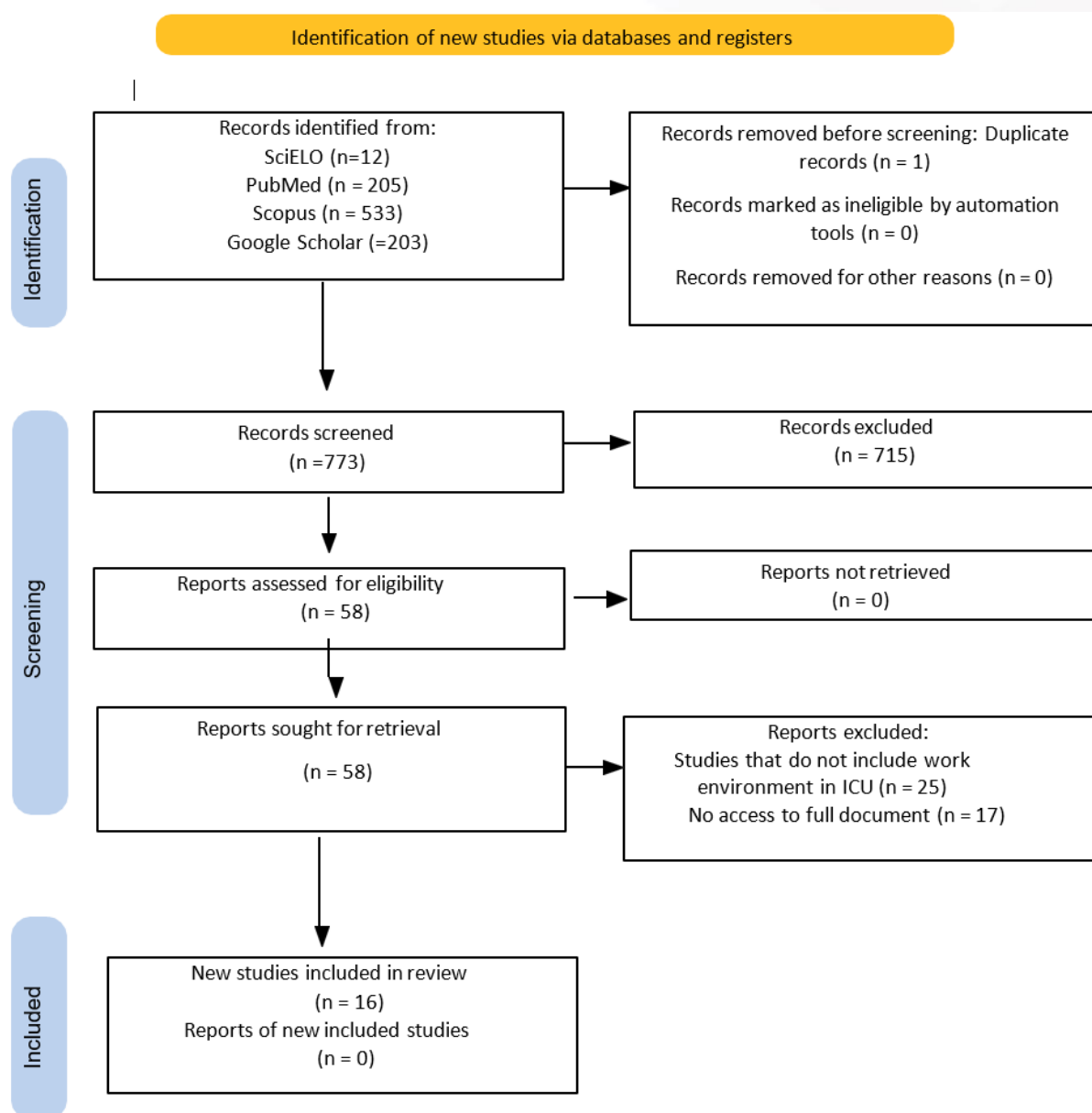
En cambio, la información obtenida de los artículos revisados abarca datos significativos como los autores, el año de publicación, el tipo de estudio, los resultados principales y las conclusiones alcanzadas, ofreciendo una perspectiva completa de los descubrimientos detectados durante el proceso de revisión (Ver **Anexo 3**).

Tabla 1. *Búsqueda primaria de artículos científicos*

Base de Datos	Estrategia de Búsqueda	Número de Títulos Inicial	Filtros Aplicados
Scielo	"ICU nursing" AND "professional work environment"	12	2016-2025, en inglés, español y portugués
PubMed	"ICU nursing" AND "work environment"	205	2016-2025, en inglés, español y portugués.
Scopus	"ICU nursing" AND "work environment"	533	2016-2025, en inglés, español y portugués.
Google Scholar	"ICU nursing work environment"	203	2016-2025, en inglés, español y portugués.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Metodología PRISMA para revisión de alcance sobre clima laboral del personal de enfermería en UCI



Fuente: PRISMA 2020

Tabla 3. Características de los estudios sobre clima laboral y el personal de enfermería en UCI.

Autor/es	Año	Tipo de estudio	Resultados clave	Conclusiones	Patrones comunes	Tendencias	Vacíos en la literatura
Molina, P., Muñoz, M., Schlegel, G.	2021	Descriptivo o transversal	La sobrecarga laboral es el principal estresor. Enfermeros realizan tareas ajenas a su rol. Estrés por procedimientos dolorosos y falta de apoyo médico en momentos críticos.	La carga laboral y el estrés emocional afectan el bienestar del personal. Se requiere mejorar el ambiente de trabajo con estrategias organizacionales.	Alta carga laboral, falta de apoyo institucional, impacto emocional del trabajo.	Creciente interés en estrategias para mejorar el bienestar laboral. Se reconoce la necesidad de políticas de apoyo.	Falta de estudios cuantitativos generalizables. Escasez de análisis sobre impacto de estrategias organizacionales.
Vera, O.	2024	Documental- bibliográfico, cuantitativo	Alta carga laboral, estrés emocional y falta de apoyo institucional aumentaron el Burnout en enfermería en UCI durante la pandemia.	El síndrome de Burnout ha impactado negativamente el clima laboral, requiriendo estrategias de prevención y manejo.	Elevada carga de trabajo, agotamiento emocional, insatisfacción profesional.	Mayor interés en estrategias para mitigar el Burnout en entornos críticos.	Poca evidencia sobre la efectividad de intervenciones a largo plazo.
Solís, O.	2024	Revisión sistemática	Se identificó que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral y en la percepción de calidad del servicio. La falta de empatía y una comunicación deficiente afectan negativamente el ambiente laboral.	El clima organizacional es un factor clave para la motivación, la retención del personal y la calidad del servicio. Un entorno laboral positivo mejora la percepción de los trabajadores y optimiza su desempeño.	La relación entre clima organizacional y satisfacción laboral se ha estudiado ampliamente. Se destaca la importancia del liderazgo y la comunicación en el ambiente laboral.	Se observa una mayor preocupación por mejorar el clima laboral en instituciones de salud y en optimizar las condiciones de trabajo para aumentar la retención del personal.	Falta de estudios específicos que analicen estrategias efectivas para mejorar el clima laboral en UCI. Escasez de investigaciones con enfoque cuantitativo que permitan obtener datos generalizables sobre la percepción del clima organizacional.

Romero, A.	2024	Revisión documental	El burnout y el desgaste emocional en enfermería están asociados a factores estresantes del entorno laboral. La resiliencia, la adaptabilidad psicológica y la inteligencia emocional son claves para mitigar su impacto.	Se requiere mejorar las condiciones laborales, garantizar apoyo institucional y fortalecer la inteligencia emocional de los enfermeros para reducir el burnout.	Prevalencia del burnout en enfermería debido a la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional. Relación entre bienestar emocional y condiciones laborales.	Creciente interés en intervenciones que fomenten la resiliencia y la inteligencia emocional en el personal de salud.	Escasez de estudios que analicen estrategias organizacionales efectivas para prevenir el burnout en enfermería. Falta de estudios longitudinales que midan el impacto de intervenciones en el tiempo.
Guevara, B. y Peñalver, M.	2024	Revisión documental	El clima organizacional influye en el desempeño laboral, basado en políticas, relaciones y cultura.	El clima organizacional afecta la percepción y desempeño de los empleados.	Relación constante entre clima organizacional y desempeño.	Creciente importancia de la cultura y políticas laborales.	Faltan estudios con intervenciones prácticas específicas.
Antunes, A., De Lima, G., Devos, E., Silva, R., Andolhe, R., Camponogara, S., De Souza, B., Zavarese, V.	2023	Mixto (cuantitativo y cualitativo)	10% de burnout y 24.5% perciben un clima ético negativo. Relación con sobrecarga, miedo y estrés.	Existe asociación entre burnout, clima ético y organización del trabajo.	Clima laboral influye en la salud mental de los enfermeros.	Creciente interés en el impacto del clima ético en burnout.	Faltan estudios en otras regiones y en diferentes contextos clínicos.
Salas, V., Lizarazu, E., Eraso, U., Mateo, P., Mendivil, M., Goñi, R.	2023	Observacional, descriptivo, correlacional y transversal	31,10% de los profesionales presentó signos de burnout. 87,23% tuvo un índice medio-alto de exposición a conflicto ético. No hubo asociación significativa entre burnout, conflicto ético y percepción del entorno de práctica.	Factores personales podrían influir más en el desarrollo del burnout que el entorno laboral. Los auxiliares de enfermería presentaron niveles más altos de agotamiento.	Alta prevalencia de burnout y conflictos éticos en enfermería de UCI. Influencia del nivel educativo y categoría profesional en el burnout.	Se enfatiza la necesidad de estrategias que aborden tanto factores organizacionales como individuales.	Se requiere mayor análisis de factores personales que influyen en el burnout. Falta de estudios que profundicen en la carga laboral específica de auxiliares y su impacto en el agotamiento.

Malinowska, I., Sasak, P., Gabryś, T., Kozka, M., Gniadek, A., Lompart, L., Brzostek, T.	2024	Descriptivo o transversal	La satisfacción laboral se relaciona con el clima organizacional y el liderazgo y con una baja percepción de seguridad del paciente en UCI	La seguridad del paciente depende del clima laboral, el trabajo en equipo y el apoyo directivo.	Relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y percepción de seguridad. Deficiencias en el liderazgo y gestión.	Mayor énfasis en la cultura de seguridad y el papel del clima organizacional en UCI.	Falta de estrategias efectivas para mejorar el estrés laboral y la seguridad del paciente.
Rivaz, M., Asadi, F., Mansouri, P.	2020	Estudio transversal multicéntrico	Clima ético favorable (3,5±0,6), burnout alto (intensidad 32,2±12,4, frecuencia 25,5±12,4). Relación inversa entre clima ético y burnout.	El clima ético era favorable, pero el burnout sigue siendo alto. El burnout está influenciado por varios factores.	Alta prevalencia de burnout en UCI. Clima laboral influye en el agotamiento. Factores sociodemográficos afectan la percepción del entorno laboral..	Tendencia a investigar estrategias para reducir el agotamiento en enfermería.	Falta de estudios longitudinales, intervenciones efectivas y análisis de factores culturales y organizacionales.
Pang, F., Zhang, Y., Liu, H., Du, A., Tian, Y., Chen, H., Xu, Y.	2024	Estudio transversal en China	Sensibilidad moral promedio de 43,04 ± 5,95. Capacidad empática promedio: 91,97 ± 17,88. Clima organizacional: 101,28 ± 14,77.	La sensibilidad moral de las enfermeras en UCI es alta. Factores como antigüedad, empatía y clima organizacional influyen significativamente.	Sensibilidad moral elevada relacionada con la experiencia laboral y el clima organizacional.	Tendencia hacia la mejora de la capacidad ética mediante formación y ambiente de trabajo positivo.	Necesidad de intervenciones más profundas en el desarrollo ético y cultural de las enfermeras.
Jiang, W., Zhao, X., Jiang, J., Zhou, Q., Yang, J., Chen, Y., Goldsamt, L., Bartley A., Li, X.	2021	Estudio transversal con encuesta en línea	Niveles moderados a altos de satisfacción por compasión, bajos a moderados de agotamiento y estrés traumático secundario. El clima ético hospitalario tuvo un impacto significativo en la calidad de vida profesional.	Un clima ético positivo en el hospital mejora la calidad de vida de las enfermeras y reduce el agotamiento y el estrés. La relación con médicos y pares es clave.	El clima ético influye en la satisfacción laboral y el bienestar emocional. Factores organizacionales afectan la resiliencia del personal.	Creciente interés en el impacto del clima organizacional en la salud mental de los profesionales de enfermería, especialmente en crisis sanitarias.	Escasa investigación sobre la influencia a largo plazo del clima ético en la calidad de vida profesional. Se necesita mayor análisis en diferentes contextos y países.
Tehranehsat, B., Torabizadeh, C., Bijani, M.	2020	Estudio descriptivo y transversal en hospitales del sureste de Irán con 400 enfermeras	Valores profesionales altos y un clima ético positivo se asociaban con mayor satisfacción por compasión y menor burnout y estrés en enfermeras.	Mejorar el clima ético y promover valores profesionales puede reducir el agotamiento y mejorar la satisfacción por compasión en enfermería.	Relación positiva entre clima ético y bienestar de las enfermeras. Los valores profesionales se asocian con menor agotamiento y mayor satisfacción.	Creciente interés en la calidad de vida profesional de enfermeras y el impacto del clima organizacional.	Falta de estudios longitudinales que analicen la evolución del clima ético y los valores profesionales en el tiempo. Necesidad de explorar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción y reducir el burnout.

Gassas, R. y Salem, O.	2023	Descriptivo o correlacional	Factores demográficos como edad, experiencia y educación influyen en los valores profesionales y compromiso organizacional.	Los valores y compromiso organizacional dependen de características demográficas; alinear valores éticos con las demandas de la unidad mejora la retención.	Relación positiva entre valores profesionales y compromiso.	Gestión de recursos humanos adaptada a las características demográficas.	Falta de estudios sobre cómo las unidades críticas afectan valores y compromiso.
Al-Bsheish, M., Jarrar, M., Al-Mugheed, K., Samarkandi, L., Zubaidi, F., Almahmoud, H., Ashour, A.	2023	Cuantitativo, descriptivo y transversal	La satisfacción de las enfermeras con su entorno físico en UCI fue moderada. No se encontró una asociación directa entre el entorno físico y el cumplimiento de las normas de seguridad.	El estudio resalta la importancia del entorno físico y laborar para mejorar la seguridad laboral en las UCI, aunque no se evidenció una relación directa.	Satisfacción moderada con el entorno físico, influencia indirecta del entorno en la seguridad mediante participación y compromiso.	Tendencia hacia la necesidad de mejorar el entorno físico y laboral para aumentar la seguridad laboral en UCI.	Escasez de estudios que aborden cómo el entorno físico influye en la seguridad laboral y en el cumplimiento de normas en las enfermeras de UCI.
Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., D' Aloja, E., Campagna, M.	2016	Estudio transversal	Existía una diferencia significativa entre las enfermeras con bajo y moderado/alto burnout en cuanto a agotamiento emocional, cinismo e ineficacia profesional, vinculada a variables organizacionales y laborales.	El estudio sugiere que las características del entorno laboral tienen un impacto significativo en las dimensiones del burnout y proporciona una base para futuras investigaciones.	La influencia de las variables laborales y organizacionales sobre el burnout.	Tendencia a la identificación de factores laborales como causantes del burnout en enfermeras.	Falta de estudios que profundicen en los factores laborales específicos que afectan al burnout en enfermeras, y cómo mejorar el entorno de trabajo para mitigar este problema.
Andersson, M., Nordin, A., Engström, A.	2022	Estudio transversal	39% de enfermeras considerando dejar su puesto debido a la angustia moral; factores principales: atención inútil y trabajo en equipo deficiente.	Mejorar la comunicación y el trabajo en equipo puede reducir la angustia moral en enfermeras de cuidados críticos.	Angustia moral asociada a decisiones difíciles sobre atención y competencia en equipo.	La angustia moral aumentó durante la pandemia de COVID-19.	Necesidad de estrategias eficaces para manejar la angustia moral en cuidados intensivos.

Fuente: Elaboración propia.

Estudio analizados

Los estudios que examinan el ambiente de trabajo en las UCI son variados Molina et al. (2021), indican que se ve afectado por diversos factores de estrés que impactan el bienestar del equipo de enfermería, el exceso de trabajo, originado por la ejecución de responsabilidades fuera de su función y la escasez de tiempo para un cuidado completo, afecta de manera negativa la percepción del entorno laboral, además, el estrés mental provocado por la constante exposición al dolor del paciente y la ausencia de respaldo del equipo médico en momentos críticos, contribuye a un ambiente de trabajo retador.

Por otro lado, Vera (2024) analizó el síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios, particularmente en enfermería en UCI, ha sido una de las principales consecuencias de la pandemia de COVID-19, debido a la alta carga laboral, la presión emocional y la escasez de recursos. Los estudios revisados evidencian que estos factores han afectado significativamente el clima laboral, generando estrés crónico, agotamiento y disminución en la satisfacción profesional. Se identificó una tendencia creciente en la investigación sobre estrategias para mitigar estos efectos, aunque aún existen vacíos en la literatura respecto a intervenciones efectivas y sostenibles a largo plazo.

En el contexto de la pandemia Jiang et al. (2021), destacó la conexión entre el ambiente ético hospitalario y la calidad de vida profesional de las enfermeras que laboraron en Wuhan, cuyos hallazgos vinculan un ambiente ético positivo, particularmente en las interacciones con médicos y colegas, ya que impactan de manera positiva en la satisfacción por compasión y disminuyen el cansancio y el estrés post traumático, a pesar del entorno complicado, la mayoría de las enfermeras manifestaron niveles de satisfacción moderados a altos y niveles de fatiga bajos a moderados, por lo tanto, el respaldo organizacional y la ética institucional son elementos cruciales para la resistencia profesional.

Otro factor al analizar en cuanto al clima laboral en enfermeras, según Andersson et al. (2022) es la angustia moral experimentada por enfermeras de cuidados críticos durante el segundo año de la pandemia de COVID-19, por lo que, mediante un cuestionario y análisis cualitativo, se identificaron las principales fuentes de angustia, como la atención inútil y el trabajo en equipo deficiente, es así que, el 39% de las enfermeras consideraron dejar su puesto debido a estos sentimientos, estos hallazgos indican que potenciar la comunicación y el trabajo colaborativo en las Unidades de Cuidados Intensivos podría disminuir el estrés moral en este conjunto de expertos.

En este sentido, Romero (2024), efectuó un estudio de la bibliografía acerca del síndrome de Burnout y el agotamiento emocional en el equipo de enfermería, subrayando el impacto significativo de los factores estresantes del ambiente de trabajo en la salud mental de estos expertos, por lo que, el análisis de 15 artículos reveló que la sobrecarga laboral, la ausencia de respaldo institucional y la constante exposición a circunstancias emocionalmente desafiantes, lo que demuestra la importancia de robustecer los programas de soporte institucional y optimizar las condiciones de trabajo para atenuar el efecto del Burnout en este conjunto de profesionales.

En esta línea, Antunes et al. (2023), evidencia la relación entre el burnout y la percepción del clima ético en los profesionales de enfermería en UCI durante la pandemia, destacando cómo la sobrecarga laboral, el miedo y la tensión impactan negativamente en su bienestar. La prevalencia del burnout y la percepción negativa del clima ético reflejan deficiencias en la organización del trabajo, lo que subraya la necesidad de entornos laborales que promuevan el apoyo emocional y la seguridad en la toma de decisiones. Este hallazgo se alinea con investigaciones previas que indican que un clima organizacional inadecuado puede exacerbar el agotamiento profesional.

En contraste, Salas et al. (2023), o mostraron una correlación estadísticamente relevante entre un elevado grado de burnout y conflictos éticos y la percepción del ambiente de trabajo.

Esto indica que, a pesar de que el ambiente de trabajo puede afectar el bienestar del personal, hay elementos individuales que también tienen un rol significativo en la aparición del burnout.

Además, es notable que los auxiliares de enfermería muestran niveles más altos de fatiga, lo que podría sugerir una repartición inequitativa de la carga de trabajo dentro del equipo sanitario.

Galletta et al. (2016), en su estudio analizó cómo los factores psicosociales y laborales están relacionados con el burnout en enfermeras, un problema que impacta tanto en la gestión del personal como en la calidad del cuidado a los pacientes, esto se centra en tres componentes del burnout: agotamiento emocional, cinismo e ineficacia profesional, el estudio destaca que las variables organizacionales y laborales influyen significativamente en estos aspectos. La diferencia significativa observada entre enfermeras con burnout bajo y moderado/alto sugiere que aspectos como la carga de trabajo y el ambiente de trabajo podrían ser claves en el desarrollo del burnout.

Rivaz (2020), muestra que un clima ético favorable en las UCI puede mejorar el clima laboral al reducir el burnout en las enfermeras, ya que se encontró una relación inversa entre ambos factores. Sin embargo, la alta intensidad y frecuencia del agotamiento reflejan un entorno laboral demandante, influenciado por turnos irregulares, carga emocional y diferencias sociodemográficas como la edad y el género, estos factores afectan la percepción del ambiente de trabajo y el bienestar del personal.

En una revisión sistemática llevada a cabo por Solís (2024), resalta la estrecha relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de salud en UCI, señalando que un entorno organizacional positivo influye directamente en la percepción de calidad del servicio y en la motivación de los trabajadores. También destaca la necesidad de promover condiciones laborales adecuadas que favorezcan el bienestar del personal de

enfermería, ya que su desempeño impacta tanto en la atención a los pacientes como en la dinámica institucional. Se identificó que la falta de empatía y la deficiente comunicación organizacional pueden generar un ambiente laboral poco satisfactorio, afectando la eficiencia y la calidad del servicio.

Así mismo, Malinowska et al. (2024) evidencia la importancia del clima laboral y la gestión en la seguridad del paciente dentro de las UCI, poniendo en relevancia que la satisfacción laboral de las enfermeras está influenciada por el trabajo en equipo, el clima organizacional y el apoyo de la dirección, mientras que la percepción de seguridad del paciente es baja, especialmente en relación con la gestión hospitalaria. Además, se observó que un mejor clima organizacional y una mayor colaboración pueden impactar positivamente en la seguridad del paciente, este análisis sugiere que la falta de liderazgo efectivo y condiciones laborales óptimas pueden afectar la percepción de seguridad y la calidad del cuidado brindado.

Así mismo, Guevara y Peñalver (2024) analizaron el estudio sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en salud evidenciando la importancia de las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral. La revisión documental de artículos indexados permitió identificar que el clima organizacional se construye a partir de una serie de elementos, tanto formales como informales, que incluyen políticas, métodos de trabajo, relaciones interpersonales y la cultura organizacional, indicado que estos factores influyen significativamente en cómo los empleados perciben su lugar de trabajo y, en consecuencia, en su desempeño laboral.

Pang et al. (2024), revelaron que la sensibilidad moral de las enfermeras en la UCI se ve afectada por elementos como la edad, la empatía y el ambiente de trabajo, lo que indica que la experiencia y un entorno de trabajo positivo pueden potenciar la toma de decisiones éticas en circunstancias críticas y aunque las enfermeras demostraron altos grados de sensibilidad moral, la investigación subraya la relevancia de la formación constante para el fortalecimiento

de competencias éticas y la importancia de fomentar un ambiente organizacional armónico que promueva la reflexión moral en la práctica clínica.

Tehraniyeshat et al. (2020), investiga la conexión entre los principios profesionales de enfermería, el ambiente ético y la calidad de vida laboral en 400 enfermeras. Se descubrió una correlación relevante entre los valores profesionales y la satisfacción por compasión y el estrés traumático secundario, al igual que entre el ambiente ético y la satisfacción por compasión y el agotamiento laboral. Así pues, potenciar el ambiente ético y robustecer los principios profesionales en el ambiente laboral puede ser esencial para disminuir el cansancio y potenciar el bienestar de las enfermeras, subrayando la relevancia de estrategias organizativas centradas en el respaldo emocional y ético del equipo de enfermería.

En otro estudio realizado por Gassas y Salem (2023), examinó cómo las características demográficas de las enfermeras influyen en sus valores profesionales y compromiso organizacional. Se encontró que factores como la edad, experiencia y educación afectan estos aspectos, así como que, el 83% de las enfermeras considera que los valores profesionales influyen en su compromiso con la organización, esto indica que al alinear los valores profesionales con los códigos éticos y considerar las diferencias demográficas podría mejorar el compromiso y la retención de enfermeras, optimizando los recursos organizacionales en el contexto de una creciente demanda en la fuerza laboral.

Por otro lado, Al-Bsheish et al. (2023) relaciona la satisfacción de las enfermeras en la UCI de Jordania con respecto al entorno físico de su lugar de trabajo y cómo este entorno influye en el cumplimiento de las normas de seguridad. El entorno físico, como parte del clima laboral, puede afectar tanto el bienestar de los profesionales como su rendimiento y cumplimiento de las normativas de seguridad, lo que está íntimamente ligados a cómo las enfermeras perciben y experimentan su entorno de trabajo, lo cual es un componente crucial del clima laboral en una UCI.

Por otro lado, los hallazgos de los artículos analizados corroboran la complejidad de los elementos que inciden en el ambiente de trabajo en las UCI, resaltando el impacto de la sobrecarga laboral, la tensión emocional y la ausencia de respaldo institucional, por ello, el equipo de enfermería en la UCI enfrenta elementos como el burnout, que surge como consecuencia directa de un ambiente de trabajo perjudicial o poco saludable, a pesar de que se han hecho esfuerzos para atenuar sus impactos, como intervenciones organizativas y políticas de bienestar, aún existen lagunas en la aplicación de estrategias eficaces. Estos vacíos demuestran la imperiosa necesidad de reevaluar las prácticas de administración y políticas de la organización para generar un ambiente laboral más sano y resistente. La ausencia de respaldo, el exceso de responsabilidades y las condiciones de estrés son elementos que continúan impactando de manera negativa en el bienestar de los profesionales en las Unidades de Cuidados Intensivos, resaltando la relevancia de modificar el ambiente de trabajo en estos contextos.

Por último, el método PRISMA 2020 adaptado para revisiones de alcance fue importante para este proceso, ya que permitió sistematizar y transparentar todas las etapas de búsqueda, selección y análisis de los estudios escogidos, así mismo se garantizó la rigurosidad en la identificación de las fuentes más relevantes, lo que favorece la interpretación argumentada de los resultados, por lo que, la aplicación de esta herramienta ayudo en la validez metodológica del análisis al evidenciar cada una de las fases desde la búsqueda inicial hasta la selección de artículos final. Por ello, los resultados y el enfoque metodológico aplicado permiten proponer futuras líneas de investigación que profundicen en las estrategias de intervención organizacional y de estudios comparativos que analicen las buenas prácticas en cuanto a clima laborales saludables en los sistemas de salud.

CAPÍTULO V: Conclusiones, Discusión y Recomendaciones

5.1. Discusión

El análisis de este estudio implicó una revisión de alcance con el propósito de trazar el mapa de la evidencia existente acerca del efecto del ambiente de trabajo en el personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos y su impacto en la calidad de la atención al paciente en estado crítico, para ello, se examinaron varias investigaciones científicas que trataron los elementos relacionados con el ambiente de trabajo, como la sobrecarga laboral, el estrés emocional, el liderazgo de la organización y el respaldo institucional, adicionalmente, se analizó la conexión entre las condiciones de trabajo y la dinámica del trabajo colaborativo, además de su impacto en la seguridad del paciente y la calidad del cuidado brindado..

El estudio del ambiente de trabajo en las UCI permitió reconocer elementos fundamentales que influyen en la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería, además de su efecto en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes en estado crítico, en este sentido, el análisis de la bibliografía muestra que los factores más influyentes en el ambiente de trabajo en esta áreas comprenden la sobrecarga de trabajo, el estrés emocional, el liderazgo de la organización y la ausencia de respaldo institucional (Molina et al., 2021; Vera, 2024).

Uno de los descubrimientos más significativos señala que el agotamiento laboral es una consecuencia directa de un ambiente de trabajo inadecuado, por ello, investigaciones como las realizadas por Vera (2024) y Romero (2024) subrayan que el exceso de trabajo y la tensión emocional producen estrés persistente, impactando la satisfacción laboral y la calidad del servicio, en este escenario, se ha identificado la sobrecarga de labores fuera del papel de enfermería y la escasez de tiempo para cuidados integrales como elementos críticos que perjudican el bienestar del personal (Molina et al., 2021).

Desde el punto de vista de la organización, el liderazgo y el ambiente ético también tienen un rol crucial en la percepción del ambiente de trabajo, es así que, Jiang et al. (2021) descubrieron que un ambiente ético positivo está vinculado a una mayor satisfacción en el trabajo y a una reducción del cansancio, particularmente cuando hay una relación positiva entre el equipo médico y de enfermería. Por otro lado, Andersson et al. (2022) subrayaron que el estrés moral provocado por decisiones éticamente complicadas en la UCI puede crear una imagen negativa del ambiente laboral y potenciar la intención de dejar el cargo.

Respecto a la conexión entre el ambiente de trabajo y la calidad de la atención, Antunes et al. (2023) demostraron que una visión adversa del ambiente organizacional potencia el agotamiento y reduce la seguridad en la toma de decisiones clínicas. De forma parecida, Malinowska et al. (2024) descubrieron que una inadecuada administración del ambiente laboral impacta no solo en la satisfacción del personal, sino también en la percepción de seguridad del paciente, lo que indica que mejorar el ambiente laboral podría mejorar los resultados clínicos.

Sin embargo, algunas investigaciones muestran resultados contradictorios como el de Salas et al. (2023) no hallaron una correlación estadísticamente relevante entre el agotamiento laboral y la percepción del ambiente laboral, lo que sugiere que otros elementos personales también impactan en el bienestar de los empleados, así también Rivaz (2020) notó que, aunque un ambiente laboral inadecuado incrementa la fatiga, elementos como la edad, el sexo y los horarios de trabajo irregulares también influyen en la percepción del ambiente de trabajo.

Finalmente, Solís (2024); Guevara y Peñalver (2024) enfatizan la relevancia de un ambiente laboral positivo en la motivación y rendimiento del equipo de enfermería, resaltando que la ausencia de empatía y una comunicación organizacional insuficiente producen un entorno de trabajo poco gratificante. Igualmente, Pang et al. (2024) descubrieron que un entorno organizacional armónico potencia la toma de decisiones éticas, lo cual podría mejorar la calidad de la atención en las Unidades de Cuidados Intensivos.

Estos descubrimientos subrayan la importancia de aplicar estrategias organizativas dirigidas a mejorar el ambiente de trabajo en las unidades críticas, además de potenciar el liderazgo, maximizar la carga de trabajo y desarrollar programas de asistencia psicológica, lo que podría aportar de manera significativa a la satisfacción del personal y a la protección del paciente.

5.2. Conclusiones

Los resultados de esta investigación permitieron obtener evidencia científica sobre el clima laboral en UCI lo que demostró que es un factor importante tanto en el bienestar del personal de enfermería como en la calidad y seguridad del cuidado brindado a los pacientes críticos.

En base al primer objetivo específico, se identificó que las dimensiones más relevantes del clima laboral incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión emocional, la falta de apoyo institucional, la deficiencia en el liderazgo, la comunicación limitada y la desigual distribución de las tareas que presentan los profesionales de enfermería, siendo estas variables las que generan mayor insatisfacción y desgaste en los profesionales.

En relación con el segundo objetivo específico, el análisis de los estudios reveló un fuerte impacto psicoemocional del clima laboral desfavorable lo que genera gran estrés, agotamiento, burnout y angustia moral, afectando de manera significativa la motivación, satisfacción laboral y la retención del personal de enfermería en estas áreas críticas.

Finalmente, al abordar el tercer objetivo específico, se demostró que existe una relación directa entre el clima laboral y la calidad del cuidado que brindan los profesionales, por lo que, entornos negativos aumentan el riesgo de errores clínicos y también disminuyen la seguridad del paciente, mientras que un clima positivo, caracterizado por liderazgo, apoyo institucional y comunicación abierta, promueve el trabajo en equipo, la resiliencia, el bienestar profesional, con eficiencia asistencial y también con mejores resultados clínicos. A pesar de estos

resultados, existen vacíos en la implementación de estrategia sostenibles que permitan mantener las condiciones laborales óptimas.

5.3. Recomendaciones

Los hallazgos de este estudio permitieron realizar las siguientes recomendaciones en cuanto al clima laboral en UCI:

Se plantea el desarrollo de estudios multicéntricos, longitudinales y mixtos que posibiliten examinar la progresión del clima laboral en UCI, así como la vinculación con la salud de los trabajadores y la calidad de la atención. Así como estudios donde se implementen sistemas de evaluación del clima laboral, donde se utilice instrumentos validados como cuestionarios estandarizados aplicados dentro de las Unidades de Cuidados Intensivos, que permitirá la implementación de planes de acción que sean específicos a las necesidades encontradas.

También, es primordial que se promuevan programas de formación continua enfocados en reforzar la comunicación efectiva, el liderazgo, el trabajo en equipo y la gestión de crisis, puesto que estas áreas han demostrado ser elementos protectores en ambientes laborales positivos.

Así mismo, con el objetivo de preparar al personal para afrontar los retos de circunstancias críticas como las UCI, se deben incluir en la formación universitaria de enfermería temas asociados al autocuidado, a la gestión del estrés y a las habilidades emocionales.

Se refiere también, fomentar lineamientos y políticas organizacionales que reconozcan la importancia del clima laboral en UCI, promoviendo tácticas institucionales que aseguren condiciones laborales justas, apoyo por parte de la institución y comunicación empática y abierta.

Por último, a partir de las limitaciones encontradas como la presencia de estudios de tipo transversal, se recomienda el desarrollo de investigaciones longitudinales multicéntricas que permitan el análisis del impacto del clima laboral a largo plazo en el bienestar del personal y en la calidad de la atención, dichos estudios deben incluir variables tanto del desempeño clínico como la incidencia de eventos adversos y la percepción que se presenta en cuanto a la seguridad del paciente, también sería fundamental la realización de métodos mixtos de investigación que combinen datos cualicuantitativos que permitan la obtención de datos mucho más completos.

REFERENCIAS

- Álava, N., Cerezo, S., Yugcha, E. y Martínez, R. (2023). La percepción de las enfermeras sobre su clima organizacional: una revisión integrativa. *Polo Del Conocimiento*, 8(9):506-519. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i9.6032>
- Alvarado, J. (2021). Nivel de estrés laboral en enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos (UCI) del Hospital Regional de Trujillo durante la pandemia de COVID-19. Universidad Nacional de Trujillo. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1209/TRABAJO%20ACADEMICO-ALVARADO%20RIVERA.pdf?sequence=1>
- Al-Bsheish, M., Jarrar, M., Al-Mugheed, K., Samarkandi, L., Zubaidi, F., Almahmoud, H., Ashour, A. (2023). *Heliyon*, 9(11): e21985. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21985>
- Andersson, M., Nordin, A., Engström, A. (2022). Critical care nurses' perception of moral distress in intensive care during the COVID-19 pandemic – A pilot study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103279>
- Antunes, A., De Lima, G., Devos, E., Silva, R., Andolhe, R., Camponogara, S., De Souza, B., Zavarese, V. (2023). Burnout, clima ético y organización del trabajo en unidades de cuidados intensivos covid-19: estudio de métodos mixtos. *Rev Bras Enfermería*, 76(3):e20220684. doi: 10.1590/0034-7167-2022-0684
- Barreto, C., Filgueira, C., Lima, L., Candido, P., Santos, M., Pereira, V. (2021) Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enferm. glob*, 20(62). <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.427861>
- Benavides, L., Díaz, B., Machado, L. y Ospina, P. (2024). Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista CuidArte*, 13(25). <https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/84726>

- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. y Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19: estrés laboral durante la pandemia de COVID-19. *Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41–50.
<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Codina, L. (2021). Scoping reviews: características, frameworks principales y uso en trabajos académicos. https://www.lluiscodina.com/scoping-reviews-guia/?utm_source=chatgpt.com
- Galian, A. (2020). Cómo afecta el clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/26112/1/TFM%20Galian%20Robles%20Alicia.pdf>
- Gálvez, M. (2021). Primer estudio cuantitativo en España sobre desasosiego moral y clima organizacional en UCI. *Journal of Intensive Care Medicine*. 32(4):224-226.
<https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-primer-estudio-cuantitativo-espana-sobre-S1130239921000869>
- Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., D' Aloja, E., Campagna, M. (2016). Working and Environmental Factors on Job Burnout: A Cross-sectional Study Among Nurses. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 12:132-141.
<https://doi.org/10.2174/1745017901612010132>
- Gámez, M., Matías, S., Tomey, M., Roca, S. y Santano, A. (1999). Estudio del clima laboral en cuatro unidades de críticos de un hospital. *Enfermería Intensiva*, 10(3): 120-128, 10(3), 120–128.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1456366&info=resumen&idioma=SPA>
- García, M., Satorres, M., Crespo, A., Quesada, J, García, L. y Carrascosa, S. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención

- Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Rev Clin Med Fam* 15 (1): 35-39.
<https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v15n1/1699-695X-albacete-15-01-35.pdf>
- Gassas, R. y Salem, O. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1): 19-25.
<https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>
- González, J. (2020) Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española 2020
https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/20353?utm_source=chatgpt.com
- Guevara, B. y Peñalver, M. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Cienciamatria*, 10(19): 163-180.
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>
- Jiang, W., Zhao, X., Jiang, J., Zhou, Q., Yang, J., Chen, Y., Goldsamt, L., Bartley A., Li, X. (2021). Hospital ethical climate associated with the professional quality of life among nurses during the early stage of COVID-19 pandemic in Wuhan, China: A cross-sectional study. *Sciences*, 8(3): 310-317. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.002>
- Lema, B. y Tenezaca, D. (2023). Clima laboral y condiciones de trabajo en cuidados intensivos en covid 19 presiones internas y externas.
<https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/41433>
- Linares, B. y De la Vera, E. (2020). Gestión de los equipos de enfermería de UCI durante la pandemia COVID-19. *Enfermería Intensiva*, 31(3), 115-121.
<https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-gestion-de-los-equipos-de-S1130239920300419>

- López, O., Betancourt, A., Bernal, A. y Vizmanos, b. (2022). Scoping reviews: una nueva forma de síntesis de la evidencia. *Investigación en educación médica*, 11(44):98-104. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.44.22447>
- Luengo, C., Montoya, P., Luengo, C. y Montoya, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(259), 69–80. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000200002>
- Malinowska, I., Sasak, P., Gabryś, T., Kozka, M., Gniadek, A., Lompart, L., Brzostek, T. (2024). Nurses' attitudes towards factors determining the safety of patients treated in intensive care units: A cross-sectional study. *Nurs Crit Care*, 29(5):1015-1022. doi: 10.1111/nicc.13040
- Molina, P., Muñoz, M., Schlegel, G. (2021). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. Trab*, 65(256). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2019000300177&script=sci_arttext&tlng=en
- Montes, B. y Fernández, E. (2022). El efecto de la pandemia en la salud y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de UCI. *Enferm. glob.* 21(66). <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.483261>
- Morales, E. (2021). Clima organizacional en el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Revista Enfermería Instituto Mexicano de Seguro Social*, 29, 142–149. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/02/1357699/1190-6602-2-pb.pdf>
- Olaz, A. (2024). Definiendo el clima laboral. 100 años de revisión bibliográfica. *Revista Internacional de Organizaciones*, 32, 123–145. <https://doi.org/10.17345/rio32.458>
- Ospina, P. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID-19. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 45-52. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>

- Oviedo, E., Ramírez, R., Andrade, C. (2023). Importancia de la formación y el entrenamiento en UCI: percepción de cuidado de enfermería. Una revisión bibliográfica. Volumen IV, Número 2 p 182. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.603>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, A., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo, E., McDonald, S., McGuinness, L... et al. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Rev Esp Cardiol*, 74(9):790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Pang, F., Zhang, Y., Liu, H., Du, A., Tian, Y., Chen, H., Xu, Y. (2024). Factors associated with moral sensitivity among nurses in adult intensive care units: A cross-sectional study in China. *Nurs Crit Care*, 29(6):1385-1393. doi: 10.1111/nicc.13158
- Pruna, D. (2022). Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos *International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(5). <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJS/article/download/487/328/1358>
- Reyes, A. (2022).** Estrés laboral en enfermeras UCI. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 2(2). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/>
- Rivaz, M., Asadi, F., Mansouri, P. (2020). Assessment of the Relationship between Nurses' Perception of Ethical Climate and Job Burnout in Intensive Care Units. *Invest Educ Enferm*, 38(3):e12. doi: 10.17533/udea.iee.v38n3e12.
- Rodríguez, J., Martín, M. y Martínez, L. (2020). Burnout y su relación con el clima laboral en unidades críticas de atención. *Revista de Enfermería Crítica*, 22(1), 55-62.

- Rojas, A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1869>
- Romero, A. (2024). Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Salud y Vida*, 8(15). <https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3202>
- Salas, V., Lizarazu, E., Eraso, U., Mateo, P., Mendivil, M., Goñi, R. (2023). Niveles de burnout y exposición al conflicto ético y valoración del entorno de práctica en profesionales de enfermería de cuidados intensivos. *Enfermería intensiva*, 34(4):195-204. doi: 10.1016/j.enfie.2023.02.003.
- Salazar, A., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., Zepeta, D. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. Univ*, 17(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Serrano, K. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, hospital Lima provincias, 2022 . <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bfc98deb-afc6-44c4-9979-5bbc22db59d2/content>
- Silva, A., Souza, M. y Lima, M. S. (2021). Clima organizacional en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Intensiva*, 32(2), 65-72. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412021000200012&script=sci_arttext
- Solis, O. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. Revisión sistemática. *Cienciamatria* 10(19). <https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346>
- Tavares, F., Martins, C., Ferreira, L., Salvador, P., Bezerril, M., Santos, V., Tavares, F., Martins, C., Ferreira, L., Salvador, P., Bezerril, S. y Santos, V. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de

- enfermería. Enfermería Global, 20(62), 390–425.
<https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.427861>
- Tehrani Shat, B., Torabizadeh, C., Bijani, M. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. International Journal of Nursing Sciences, 7(3): 313-319.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.06.001>
- Taghinezhad, F., Mohammadi, E., Khademi, M., Kazemnejad, A. (2022). Humanistic Care in Nursing: Concept Analysis Using Rodgers' Evolutionary Approach. Iran J Nurs Midwifery Res. 14;27(2):83–91. 10.4103/ijnmr.ijnmr_156_21
- Valizadeh, A., Moassefi, M., Nakhostin, A., Hossein, S., Saghab, M., Aghajani, R., Maleki, Z. y Faghani, S. (2022). Abstract screening using the automated tool Rayyan: results of effectiveness in three diagnostic test accuracy systematic reviews. BMC Med Res Methodol, 22:160. doi: 10.1186/s12874-022-01631-8
- Vera, O. (2024). Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19. Salud y Vida, 8(5). <https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3193>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., Maldonado, I. (2023) Vista de M. etodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- Zhang, Y., Wang, X. y Li, X. (2020). Estrés laboral en enfermeras de UCI durante la pandemia de COVID-19. Revista de Enfermería Intensiva, 37(4), 215-221.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/html>
- Zurita, L. y Inca, K. (2024). El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay, V(3):1756.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2159>