

Recursos humanos en enfermería y calidad de atención en hospitales públicos: una revisión sistemática

Human resources in nursing and quality of care in public hospitals: a systematic review

Recibido: 23/07/2025 - Aceptado: 15/10/2025

Aurora del Carmen Gonzales Pérez

<https://orcid.org/0000-0002-4147-9092>

adgonzalesp@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Mayra Gianina Palacio Ramirez

<https://orcid.org/0009-0006-3474-8334>

correoautor@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Sandra Mónica Sáenz Barros

<https://orcid.org/0000-0003-1533-9720>

ssaenz@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Nelber Díaz Rojas

<https://orcid.org/0000-0003-2081-6464>

diaz.rojas.nelber@gmail.com

Universidad de Tarapacá. Arica, Chile

Resumen

La calidad de la atención en los hospitales públicos está estrechamente relacionada con la gestión del talento humano en enfermería. Factores como la dotación de personal, la carga laboral y el liderazgo influyen directamente en la calidad del cuidado brindado al paciente. En este contexto, el presente artículo tuvo como objetivo analizar los estudios publicados entre 2020 y 2025 sobre la relación entre la gestión de los recursos humanos en enfermería y la calidad de la atención en hospitales públicos de América Latina. Para ello, se realizó una revisión sistemática conforme a las directrices del protocolo PRISMA 2020, consultando bases de datos como PubMed, Scopus, SciELO y Web of Science, y aplicando la estrategia PICO para la delimitación de los estudios. En total, se seleccionaron 56 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Los hallazgos se agruparon en cinco ejes temáticos: dotación y carga laboral, liderazgo, burnout, motivación y calidad percibida. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre una gestión adecuada del personal de enfermería y la mejora en la atención al paciente, así como en el clima organizacional. En conclusión, una gestión efectiva del talento humano en enfermería contribuye significativamente a fortalecer la calidad asistencial. Se recomienda promover el liderazgo, la formación continua y la mejora de las condiciones laborales como pilares estratégicos para optimizar los servicios de salud pública en la región.

Palabras clave: calidad de atención, gestión del talento humano, enfermería hospitalaria.

Abstract

The quality of care in public hospitals is closely related to the management of human talent in nursing. Factors such as staffing, workload, and leadership directly influence the quality of patient care. In this context, the objective of this article was to analyze studies published between 2020 and 2025 on the relationship between human resource management in nursing and the quality of care in public hospitals in Latin America. To this end, a systematic review was conducted in accordance with the PRISMA 2020 protocol guidelines, consulting databases such as PubMed, Scopus, SciELO, and Web of Science, and applying the PICO strategy to delimit the studies. A total of 56 articles that met the established inclusion criteria were selected. The findings were grouped into five thematic areas: staffing and workload, leadership, burnout, motivation, and perceived quality. The results showed a positive relationship between adequate nursing staff management and improved patient care, as well as an

improved organizational climate. In conclusion, effective human talent management in nursing contributes significantly to strengthening the quality of care. It is recommended to promote leadership, continuing education, and improved working conditions as strategic pillars for optimizing public health services in the region.

Keywords: quality of care, human talent management, hospital nursing.

Introducción

La calidad de atención en salud se define como el grado en que los servicios sanitarios incrementan la probabilidad de alcanzar resultados deseados y cumplen con los estándares profesionales. En este marco, el recurso humano en enfermería es fundamental para garantizar una atención segura, eficiente, oportuna y humanizada. Factores como liderazgo clínico, clima organizacional, dotación de personal, carga laboral y burnout son relevantes por su influencia en el desempeño clínico y la percepción del usuario, aunque persisten barreras que limitan el rendimiento óptimo del personal.

A nivel internacional, instituciones como el American Nurses Credentialing Center (ANCC, 2022) han planteado modelos de excelencia, como el Magnet Model, que orientan hacia una gestión segura y centrada en el paciente, significativa para la formación y desarrollo profesional en enfermería. Watson (2021) sostiene que las prácticas de enfermería trascienden lo técnico, constituyéndose en un compromiso ético y humanizado. Labrague y De los Santos (2021) destacan la motivación laboral como clave para un desempeño óptimo y atención de calidad.

En contextos internacionales, Alilyyani et al. (2022) demostraron que la satisfacción de las enfermeras se relaciona con la calidad del cuidado; Alshammari et al. (2024) evidenciaron que la confianza, la empatía y la competencia cultural influyen en la satisfacción de los usuarios. En el Mediterráneo Oriental, Isfahani et al. (2024) resaltan que los factores motivacionales y laborales están asociados con la calidad del servicio; en Turquía, Karaman et al. (2024) subrayan la empatía y la comunicación terapéutica como esenciales. En Australia y Reino Unido, Shi et al. (2025) reportaron mejoras en cuidados intensivos. En Brasil, Barreto et al. (2021) vincularon la carga laboral y la proporción personal-paciente con resultados clínicos, evidenciando déficit en seguridad y calidad.

En América Latina, especialmente en hospitales públicos, persisten desafíos como escasez de personal, inestabilidad contractual, condiciones laborales adversas y falta de reconocimiento, agravados durante la pandemia de COVID-19, lo que evidenció deficiencias estructurales en la planificación y sostenibilidad del talento humano (Chávez Ordinola et al., 2024; Vergara et al., 2024). Esto se traduce en agotamiento del personal, mayor ocurrencia de eventos adversos y disminución de la calidad de atención.

Abordar esta relación es crucial para orientar decisiones de salud pública, formular políticas de empleo en enfermería y promover estrategias de mejora institucional, alineando la práctica hospitalaria con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3 y ODS 8).

Shanafelt et al. (2023) advierten que el agotamiento del personal sanitario amenaza la sostenibilidad de los sistemas de salud. Ríos y Mosca (2021) señalan que la alta rotación afecta el clima organizacional y la seguridad del paciente. Rodríguez y Pérez (2022) destacan la importancia de planificar adecuadamente el talento humano en América Latina, donde existen brechas en dotación y gestión. Gonzales et al. (2023) evidencian que el liderazgo transformacional incide positivamente en la cultura organizacional y la calidad asistencial.

Almeida y Torres (2021) confirman que el burnout afecta la calidad del cuidado hospitalario. Alejo (2024) y Verduga et al. (2024) sostienen que los estilos de liderazgo transformacional y participativo favorecen la motivación y desempeño del personal. Espinoza y Viteri (2022) y Ángel et al. (2020) evidencian que el clima organizacional impacta la calidad de los servicios, mientras que García et al. (2025) vinculan el liderazgo enfermero con la cultura de seguridad. Respecto a la carga laboral y desgaste emocional, Carvajal et al. (2025), Narbona et al. (2025), Pérez y Bendezú (2025) y Cárdenas y Velasco (2023) coinciden en que la sobrecarga se traduce en agotamiento y menor calidad de atención.

En el ámbito nacional, Gallegos (2020) identificó que la insuficiente dotación en hospitales del MINSA afecta la calidad asistencial. Goicochea (2024) confirma brechas en la asignación de enfermeras. Vergara et al. (2024) y Guzmán et al. (2025) relacionan la sobrecarga con eventos adversos, mientras que Carvajal et al. (2025) y Quiñones et al. (2022) sostienen que el ausentismo y estrés reducen la capacidad de respuesta hospitalaria.

El clima organizacional y la satisfacción laboral también son relevantes. Rodríguez y García (2023) y Chávez et al. (2023) muestran que un ambiente positivo mejora la percepción de calidad; Ángel et al. (2020) confirma la correlación con la calidad asistencial. Gómez et al. (2022) y Cañarte et al. (2025) indican que el desgaste profesional ha aumentado, afectando la calidad del cuidado. Tapia et al. (2025) y Alkhawaldeh y

Albashtawy (2025) concluyen que la satisfacción laboral y los incentivos influyen en productividad y retención del personal.

En el contexto pospandemia, Chávez et al. (2024) y Del Valle (2021) subrayan la necesidad de políticas públicas que garanticen la equidad y distribución justa del recurso humano en enfermería. Gonzales et al. (2023) destacan que la dotación adecuada repercute en la percepción de calidad; López (2023) sostiene que los incentivos institucionales favorecen la retención. Ojeda y Aguirre (2025) resaltan la importancia de la estabilidad contractual; Martínez et al. (2023), la influencia de la motivación extrínseca; y Ruiz et al. (2020), la visión multidimensional de la calidad percibida por el personal.

Diversos autores (Ríos y Mosca, 2021; Ponce y Franco, 2025; Puertas et al., 2020; Bracamonte y González, 2022; Fernández et al., 2022; Morales et al., 2025; Cabrera et al., 2024; Anderson et al., 2022) coinciden en destacar la formación continua, el liderazgo clínico y el enfoque humanizado como pilares estratégicos para fortalecer la gestión hospitalaria y elevar la calidad asistencial.

El objetivo general de este artículo es analizar la evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 sobre la relación entre la gestión de recursos humanos en enfermería y la calidad de atención en hospitales públicos de América Latina, identificando los factores críticos que influyen en dicha relación.

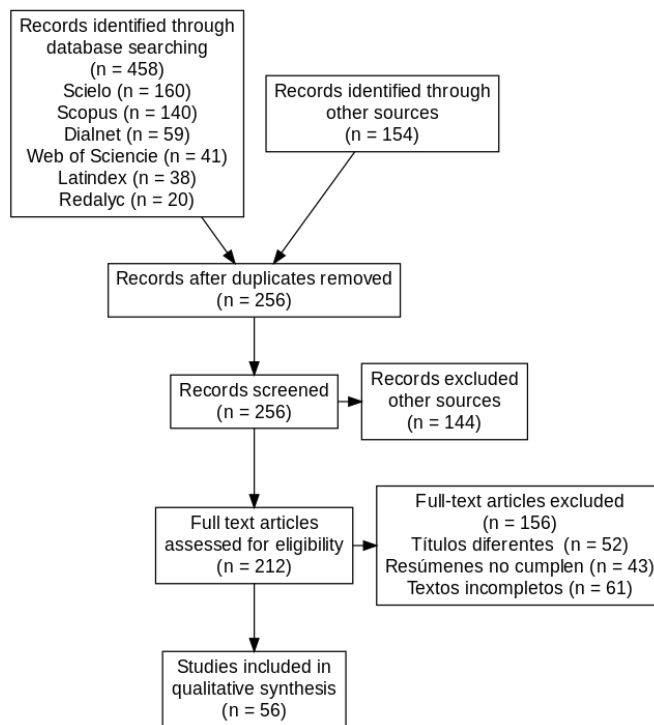
Metodología

Se realizó una revisión sistemática siguiendo la declaración PRISMA 2020, con el objetivo de identificar, clasificar y analizar la evidencia reciente sobre la relación entre la gestión de recursos humanos en enfermería y la calidad de atención en hospitales públicos de América Latina entre 2020 y 2025. Este diseño metodológico aseguró transparencia, reproducibilidad y rigor en la búsqueda y análisis.

La búsqueda se efectuó en seis bases de datos confiables, identificando inicialmente 612 artículos: SciELO (26), Scopus (15), Dialnet (8), Web of Science (4), Latindex (2) y Redalyc (1). Se emplearon descriptores MeSH y DeCS en español e inglés para optimizar la localización de los estudios más relevantes. Tras ocho fases de depuración y selección, se incluyeron 56 artículos que cumplían con los criterios establecidos.

Figura 1.

Método de selección modelo Prisma



La cadena de búsqueda utilizada fue la siguiente:

("nursing" OR "nurse" OR "enfermería" OR "personal de enfermería") AND ("human resources management" OR "gestión de recursos humanos" OR "recursos humanos en salud") AND ("quality of care" OR "calidad de atención" OR "calidad asistencial") AND ("public hospitals" OR "hospitales públicos" OR "servicios de salud pública") AND ("burnout" OR "estrés laboral" OR "carga laboral" OR "clima organizacional" OR "satisfacción laboral" OR "rotación de personal") AND ("Latin America" OR "América Latina" OR "Perú").

En cuanto a la procedencia de los estudios, se incluyeron investigaciones de diversos países, siendo Perú el de mayor representación con 18 artículos. También se incorporaron estudios provenientes de Chile (3), Argentina (2), Brasil (1), Colombia (2), Ecuador (6), México (5), Jordania (1), Reino Unido (2), Turquía (19), Inglaterra (1), Arabia Saudita (1), Estados Unidos (2) y España (2). En total, 32 artículos correspondieron a investigaciones de carácter internacional y 24 a estudios nacionales, lo que permitió construir una visión comparativa y contextualizada sobre la temática abordada.

Los criterios de inclusión contemplaron:

1. Publicaciones entre 2020 y 2025 en idioma español o inglés.
2. Estudios con texto completo y revisión por pares.
3. Artículos con relevancia temática, que analizaran de forma explícita la gestión del personal de enfermería y su impacto en la calidad de atención.
4. Diseños cualitativos, cuantitativos o revisiones integrativas.

Se excluyeron:

1. Editoriales, cartas al editor, comunicaciones breves y tesis.
2. Artículos duplicados o sin rigurosidad metodológica.
3. Estudios con enfoques no relacionados con los objetivos del presente trabajo.

Tabla 1.

Descripción de cantidades de publicaciones por año

Años De Publicación	Cantidad
2020	8
2021	8
2022	7
2023	9
2024	10
2025	14
Total,	56

El proceso de selección se realizó en tres fases:

1. Revisión de títulos,
2. Análisis de resúmenes, y
3. Lectura del texto completo.

Dos revisores realizaron la evaluación de manera independiente y ciega, resolviendo las discrepancias mediante consenso. Para la gestión bibliográfica se utilizó el software Zotero, y la organización de datos se efectuó mediante matrices temáticas en Microsoft Excel.

El análisis se desarrolló de forma cualitativa, considerando los objetivos, hallazgos y categorías temáticas de cada estudio. Las categorías emergentes se organizaron en torno a cinco ejes analíticos principales:

1. Dotación y carga laboral,
2. Liderazgo y clima organizacional,
3. Burnout y ausentismo,
4. Motivación y reconocimiento, y

5. Percepción de calidad.

Estos ejes permitieron sistematizar la evidencia disponible y comprender los factores críticos que vinculan la gestión del talento humano en enfermería con la calidad asistencial en hospitales públicos de América Latina.

Resultados

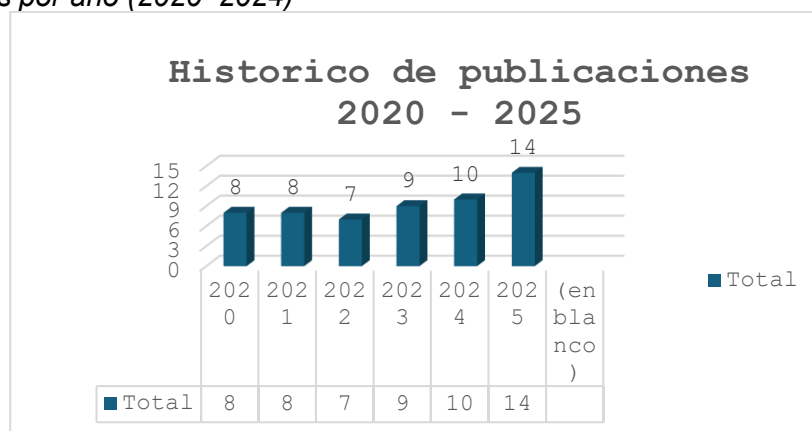
La presente revisión sistemática incluyó un total de 56 artículos científicos, seleccionados tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión definidos en la metodología. Los hallazgos se organizaron en cinco categorías temáticas principales, identificadas mediante el análisis de contenido:

1. Dotación y carga laboral,
2. Liderazgo y clima organizacional,
3. Burnout y ausentismo,
4. Motivación y reconocimiento institucional, y
5. Calidad percibida por usuarios y profesionales.

Se observó una concentración de publicaciones entre los años 2020 y 2024, con un pico de producción en 2023, lo que evidencia un creciente interés por la temática en el contexto pospandémico. Este incremento refleja una mayor preocupación institucional por los efectos de las condiciones laborales sobre la calidad de la atención en salud (ver Figura 2).

Figura 2.

Frecuencia de artículos por año (2020–2024)



En cuanto a la distribución temática, la categoría con mayor número de estudios fue la de burnout, estrés laboral y calidad asistencial, seguida de dotación y carga laboral. Este patrón muestra una tendencia clara a explorar los efectos de la sobrecarga laboral y el agotamiento emocional en el desempeño del personal de enfermería y su impacto en la atención al paciente (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Frecuencia de artículos por categoría temática agrupada

Temática agrupada	Cantidad
Gestión de hospitales	3
Talento humano	5
Calidad atención	10
Satisfacción	8
Burnout	12
Carga laboral	9

Estrés laboral	10
Total	56

Asimismo, el análisis permitió agrupar los estudios según su fuente de publicación, destacando que la base de datos SciELO concentró la mayor cantidad de artículos publicados en 2023 y 2024, mientras que Scopus registró un incremento notable en 2025 (ver Tabla 3).

Tabla 3.
Artículos publicados por año en bases de datos

Cuenta de Año	Etiquetas de columna						Total,
Etiquetas de fila	SCIELO	SCOPUS	Dialnet	Web Of Scieince	Latindex	Redalyc	Total,
2020	4	1	1	1	1		8
2021	4	3		1			8
2022	2	1	2	1		1	7
2023	6	3					9
2024	6	3			1		10
2025	4	4	5	1			14
Total,	26	15	8	4	2	1	56

Finalmente, los resultados muestran que 2024 y 2025 fueron los años con mayor porcentaje de publicaciones relacionadas con la variable de estudio, lo que confirma una tendencia ascendente en la producción científica sobre la gestión del talento humano en enfermería y su relación con la calidad de atención en hospitales públicos de América Latina.

Discusión

Los resultados de esta revisión sistemática evidencian una correlación directa entre la gestión del talento humano en enfermería y la calidad de atención en hospitales públicos de América Latina. Las cinco categorías identificadas —dotación y carga laboral, liderazgo y clima organizacional, burnout y ausentismo, motivación y reconocimiento, y calidad percibida— reafirman hallazgos previos y aportan evidencia actualizada pospandemia sobre desafíos estructurales y oportunidades de mejora institucional.

La alta frecuencia de estudios sobre burnout y estrés laboral coincide con la literatura que advierte el agotamiento emocional del personal de salud debido a sobrecarga asistencial, falta de descanso y condiciones contractuales precarias (Shanafelt et al., 2023; Cueva et al., 2022). Esta situación se intensifica cuando la dotación de personal es insuficiente, asociándose con mayor incidencia de eventos adversos y menor satisfacción del usuario (Goicochea Tipismana, 2024; Santander & Palma, 2025).

En cuanto al liderazgo, se observa que el liderazgo transformacional protege frente al desgaste profesional y mejora el clima organizacional (Alejo, 2024; González et al., 2023). Los hospitales que promueven liderazgo participativo y formación continua logran mayor compromiso, motivación y retención del personal (Ríos & Mosca, 2021; Verduga et al., 2024), en línea con modelos internacionales como el Magnet Model de la ANCC (2020), que fomenta empoderamiento e innovación en la gestión.

Respecto a motivación y reconocimiento, los incentivos no monetarios —reconocimiento profesional, autonomía y participación en decisiones— favorecen la permanencia del personal y fortalecen el sentido de pertenencia (Martínez et al., 2023; Alkhawaldeh & Albashtawy, 2025), evidenciando que un ambiente laboral saludable depende del bienestar integral del recurso humano y no solo de recursos físicos o tecnológicos.

La calidad percibida por usuarios y profesionales emerge como una categoría transversal, influida por los factores anteriores. En contextos con equilibrio entre carga laboral, liderazgo efectivo y estabilidad contractual, se reportan mejoras en la experiencia del paciente y en la percepción del cuidado recibido (Ángel et al., 2020; Ruiz et al., 2020), alineándose con la atención centrada en el usuario y los objetivos del ODS 3 (Salud y bienestar).

En conjunto, los resultados destacan la necesidad de fortalecer políticas institucionales orientadas al bienestar emocional, prevención del burnout y mejora de condiciones laborales. Las instituciones deben ofrecer

empleos estables, organización eficiente y liderazgo cercano y motivador. Profesionales valorados y apoyados brindan atención más humana, segura y de calidad.

Finalmente, este estudio abre nuevas líneas de investigación sobre modelos de gestión del talento humano adaptados a los contextos latinoamericanos, considerando particularidades socioculturales, organizacionales y estructurales de cada país.

Conclusiones

Los resultados de esta revisión sistemática permitieron identificar que el burnout, la sobrecarga asistencial y la rotación del personal continúan siendo desafíos críticos que comprometen tanto la seguridad del paciente como el desempeño profesional del personal de enfermería. Estas problemáticas se agudizan en contextos donde no existen estrategias institucionales claras orientadas al bienestar emocional ni políticas sostenibles de apoyo psicosocial.

Asimismo, la evidencia demuestra que los enfoques de liderazgo transformacional y participativo ejercen un impacto positivo en la motivación, retención y compromiso del equipo de enfermería, especialmente cuando se acompañan de programas de formación continua, reconocimiento institucional y comunicación efectiva. Dichos elementos se consolidan como factores protectores frente al agotamiento emocional y promueven una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la colaboración.

La calidad percibida de los servicios de salud no depende únicamente de los recursos físicos o tecnológicos, sino fundamentalmente del compromiso y bienestar del personal de enfermería, cuya actitud y desempeño están directamente influenciados por la forma en que son gestionados, valorados y apoyados dentro del entorno laboral. En este sentido, la gestión del talento humano debe concebirse como un eje estratégico de la política hospitalaria, y no solo como una función administrativa u operativa.

Finalmente, los hallazgos evidencian que el burnout, la sobrecarga laboral y el mal clima organizacional no son meras estadísticas, sino realidades que afectan profundamente la salud, la motivación y la vida de los profesionales de enfermería. El caso de Perú, con 18 investigaciones identificadas, muestra una mayor visibilización del problema y una creciente preocupación por mejorar las condiciones laborales en el sector público. En contraste, países como Ecuador, México y España presentan un número menor de estudios, aunque enfrentan desafíos estructurales similares.

Referencias

- Alejo-Silva, M. C. (2024). Estilos de liderazgo del profesional de enfermería en contexto hospitalario. *Revista Ágora*. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/255>
- Alilyyani, B., Kerr, M., Wong, C. A., & Wazqar, D. Y. (2022). A psychometric analysis of the Nurse Satisfaction with the Quality of Care Scale. *Healthcare*, 10(6), 1145. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061145>
- Alkhalwaldeh, A., & Albashtawy, M. (2025). Justificación para reformar el sistema de incentivos en enfermería: una revisión. *Social Medicine*, 18(3), 1989. <https://doi.org/10.71164/socialmedicine.v18i3.2025.1989>
- Almeida, R. M., & Torres, L. J. (2021). Burnout y calidad del cuidado en enfermería hospitalaria: revisión integrativa. *Revista Chilena de Enfermería*, 37(2), 112–120. <https://doi.org/10.4067/S0717-9553202100020112>
- Alshammari, M., Alshehri, F., Alshammari, H., Alshammari, N., & Alotaibi, R. (2024). Investigating the influence of nurse-patient trust, empathy, and cultural competence on patient satisfaction, treatment compliance, and readmission rates in Hafr Al-Batin hospitals. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 16(2), 549–562. <https://jicrcr.com/index.php/jicrcr/article/view/549>
- American Nurses Credentialing Center. (2022, septiembre). *Updates to “Magnet Recognition Program® 2023 Magnet® application manual”* [PDF]. NursingWorld. <https://www.nursingworld.org/globalassets/organizational-programs/magnet/faqs/updates-to-the-magnet-recognition-program-2023-magnet-application-manual2.pdf>
- Anderson, H., Scantlebury, A., Galdas, P., & Adamson, J. (2022). General Practice Nurses’ experiences of changing care delivery during COVID-19: Implications for future practice. *Journal of Advanced Nursing*, 78(9), 3061–3068. <https://doi.org/10.1111/jan.15312>
- Ángel-Salazar, E. M. del, Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Barreto, R. S., Servo, M. L. S., Vilela, A. B. A., Fontoura, E. G., Souza, S. de L., & Santana, N. (2021).

- Concepciones de seguridad del paciente a través del prisma de las representaciones sociales de los enfermeros de cuidados intensivos. *Investigación y Educación en Enfermería*, 39(2), e06. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v39n2e06>
- Bracamonte, L. M., & González-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación con la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7(0), 2. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Cabrera-Ku, I. U., Domínguez-May, C. E., Sansores-Juárez, M. A., Padrón-Aké, L. P., & Pacheco-Catzím, G. C. (2024). Dotación del personal de enfermería para disminuir infecciones asociadas a atención en salud: revisión sistemática. *Sanus*, 9, e397. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.397>
- Cañarte Vélez, J., Franco García, T., Delgado Flores, M., & Astudillo Robles, M. (2025). Gestión del talento humano en instituciones de salud: clave para la calidad y la continuidad del servicio. *Polo del Conocimiento*, 10(8), 2456–2474. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i8.10332>
- Cárdenas, E., & Velasco, M. (2023). Estrés laboral y rotación de personal en unidades de cuidados intensivos. *Salud Colectiva*, 19(1), e1234. <https://doi.org/10.18294/sc.2023.1234>
- Carvajal-Borja, D. P., López-Ruales, R. del P., & González-Salas, R. (2025). Síndrome de burnout y su relación con la calidad de atención al paciente quirúrgico. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 9(2), 136–146. <https://doi.org/10.35381/s.v.v9i2.4727>
- Castro Celis, V., Toxqui Tlachino, M. J. G., Álvarez Solorza, I., Vega García, A. E., & Dimas Altamirano, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(2), 21–29. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
- Chávez Batilongo, M. L., Placencia Medina, M. D., Muñoz Zambrano, M. E., Quintana Salinas, M., & Olortegui Moncada, A. (2023). Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(2), 101–109. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>
- Del Valle Solórzano, K. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165–179. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Delgado, A. M., & Romero, S. (2020). Gestión del talento humano en enfermería: análisis de políticas institucionales en hospitales públicos peruanos. *Revista de Gestión en Salud*, 10(2), 89–97. <https://doi.org/10.31052/ges.v10.n2.2020.9>
- Espinoza, J., & Viteri, L. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño en profesionales de enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 28(1), e1220. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532022000101220>
- Fernández-Silva, C. A., Mansilla-Cordeiro, E. J., Aravena Flores, A., Antiñirre Mansilla, B., & Garcés Saavedra, M. I. (2022). Percepción de los pacientes hospitalizados respecto del cuidado de enfermería. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 11(1), e2635. <https://doi.org/10.22235/ech.v11i1.2635>
- Figueroa, P., & Quinteros, M. (2021). Evaluación de la calidad de atención desde la perspectiva del personal de enfermería en hospitales públicos. *Revista Médica del Sur*, 58(3), 213–222. <https://doi.org/10.56123/rms.v58.n3.2021.213>
- Gallegos, R. A. M. (2020). Necesidad de recursos humanos de enfermería por brote de COVID-19 en Perú. *Revista Científica de Enfermería*, 9(1), 55–68. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/20>
- García Garofalo, T. B., García Garófalo, C. C., Lombeyda Tabares, J. P., & Paz Sánchez, C. E. (2025). Rol del liderazgo en enfermería para mejorar la calidad de cuidados críticos en la salud pública. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3), 462–477. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3960>
- Goicochea Tipismana, K. (2024). Brechas en la dotación de enfermería en hospitales nacionales del Perú. *Revista Enfermería y Sociedad*, 9(1), 10–19. <https://doi.org/10.26495/erc.2868>
- Gómez, R., Ramírez, M., & Lazo, A. (2023). Condiciones laborales y desgaste profesional en enfermeras de hospitales públicos peruanos. *Salud Colectiva*, 19(2), e1590. <https://doi.org/10.18294/sc.2023.1590>
- González Castillo, A. del M., Oblitas Guerrero, S. M., Mosqueira Moreno, R. P., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria: una revisión bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 819–834. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819
- González-Nahuelquin, C., Fuenzalida-Rodríguez, J., Fuster-Olguin, M. P., García-Mejías, C., Lobos-Ugarte, C., Pacheco-Espinoza, J., & Talavera-Vera, F. (2023). Calidad de la atención de enfermería en unidades de pacientes críticos: una revisión de la literatura. *ENE*, 17(2), 2445. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2023000200005

- Guzmán Gutiérrez, A., & Gómez López, E. (2025). Relación entre la carga laboral de enfermería en las unidades de cuidado intensivo de un hospital de alta complejidad y la ocurrencia de eventos adversos. *Revista Peruana de Enfermería Pediátrica*. <https://doi.org/10.1016/j.acci.2025.09.001>
- Isfahani, P., Karim, A., & Nouri, A. (2024). Job satisfaction among nurses in Eastern Mediterranean Region hospitals: A systematic review and meta-analysis. *BMC Nursing*, 23, 348. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02480-0>
- Karaman, Ö., Aksoy, M., & Yıldırım, B. (2024). Development of an empathy scale in nurses. *BMC Nursing*, 23, 535. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02535-2>
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. (2021). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Llor Lozano, J., Seva Llor, A. M., Díaz Agea, J. L., Llor Gutiérrez, L., & Leal Costa, C. (2020). Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enfermería Global*, 19(59), 68–92. <https://doi.org/10.6018/eglobal.381641>
- López-Cudco, L. L. (2023). Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n1/6>
- López-Díaz, L., Piratoba-Hernández, B., Velásquez Gutiérrez, V., Rodríguez Gómez, V., & Papadopoulos, I. (2022). Prácticas de la compasión para enfermeras administrativas en Colombia. *Aquichan*, 22(2), e2223. <https://doi.org/10.5294/aqui.2022.22.2.3>
- Martínez-Ávila, B., Díaz de León-Castañeda, C., Valencia-Guzmán, M. J., & Valtierra-Oba, E. R. (2023). Propiedades psicométricas de la “Escala de motivación académica” adaptada para la educación profesional en enfermería. *Horizonte Sanitario*, 22(2), 239–245. <https://doi.org/10.19136/hs.a22n2.5087>
- Morales-Garrido, A., Valderrama-Pazos, B., García-Carranza, J., Horna-Velásquez, A., Reyes-Anticona, W., Estela-Vargas, A., & Rojas-Villacorta, W. (2025). Calidad y satisfacción en la atención médica: Estudio de caso de dos hospitales públicos de Trujillo, Perú. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 22(7), 1119. <https://doi.org/10.3390/ijerph22071119>
- Narbona-Gálvez, A., Gómez-Salgado, J., & Allande-Cussó, R. (2025). Estrés en la enfermería novel de urgencias: un desafío invisible y subestimado. *Emergencias*, 37, 299–300. <https://doi.org/10.55633/s3me/004.2025>
- Ojeda Cedillo, P. O., & Aguirre Fernández, R. E. (2025). Percepción de satisfacción médica sobre resultados gerenciales en un hospital público ecuatoriano durante el 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 3855–3874. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18013
- Pérez Álvarez, C., Morer Bamba, B., Torrente Mur, V., Sánchez Enamorado, M., Carceller Tejedor, A., Lacal Alejandro, L., Refoyo Matellán, B., & Cuevas Bernad, R. (2021). Impacto emocional de la pandemia COVID-19 en los trabajadores sanitarios y no sanitarios de un hospital general. *Ene*, 15(3), 1192. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000300008
- Perez, H. V., & Bendejú, M. Y. (2025). Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024–2025. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 4066–4086. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18043
- Ponce Plúa, J. Y., & Franco Solórzano, V. A. (2025). Efectividad de un programa de capacitación continua para enfermeras en el Hospital Miguel H. Alcívar, periodo 2025. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 338–348. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16844
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Quiñones Torres, D., Vodniza Patiño, A. S., Matabanchoy Tulcan, S. M., Matabanchoy Salazar, J. M., & López Barreto, L. M. (2022). Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: Revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), e7905. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2022.7905>
- Ríos, N. B., & Mosca, A. M. (2021). Continuing education in the current context: Approach from the nursing perspective. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1, 29. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202129>
- Rodríguez, L., & García, M. (2023). Impacto del clima organizacional en la calidad del cuidado de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Enfermería*, 17(1), 45–59.
- Rodríguez, P., & Pérez, C. (2022). Gestión hospitalaria y planificación del talento humano en salud: Retos para América Latina. *Revista de Salud Pública y Administración*, 20(3), 123–134.
- Ruiz-Cerino, J. M., Tamariz-López, M. M., Méndez-González, L. A., Torres-Hernández, L., & Durán-Badillo, T. (2020). Percepción de la calidad del cuidado de enfermería desde la perspectiva de personas hospitalizadas en una institución pública. *Sanus*, 5(14), e174. <https://doi.org/10.36789/sanus.vi14.174>
- Santander Villacis, A. E., & Palma Suárez, S. I. (2025). Liderazgo de enfermería en la prevención de eventos

- adversos en unidades hospitalarias: Una revisión sistemática. *Reincisol*, 4(8), 1691–1715. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(8\)1691-1715](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(8)1691-1715)
- Sanz Rozas, M. (2023). Los servicios de salud en el Perú durante la pandemia por COVID-19: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*. <https://rclimatol.eu/2023/11/21/los-servicios-de-salud-en-el-peru-durante-la-pandemia-por-covid-19-una-revision-sistemica/>
- Shanafelt, T. D., Ripp, J., & Brown, M. (2023). Addressing health care workforce burnout and well-being: The U.S. Surgeon General's advisory. *JAMA*, 329(1), 10–11. <https://doi.org/10.1001/jama.2022.24191>
- Shi, Q., Wotherspoon, R., & Morphet, J. (2025). Nursing informatics and patient safety outcomes in critical care settings: A systematic review. *BMC Nursing*, 24, 101. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03195-6>
- Suárez Egoávil, C. A. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima, Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 364–371. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3657>
- Tapia Ugaz, D. E., & Ríos Alva, G. S. (2025). Factores del talento humano y satisfacción del usuario en la gestión pública hospitalaria. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(Especial), 399–410. <https://doi.org/10.47460/uct.v29ispecial.952>
- Verduga Andrade, L. R., Zambrano Villaprado, K. E., Figueroa Andrade, J. M., & Caro Delgado, M. E. (2024). Liderazgo de enfermería: Relación entre la efectividad del equipo y calidad de atención al paciente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 6050–6063. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9951
- Vergara Mejía, A. G., Zeta-Solis, L., Córdova-Agurto, J. S., & Gutiérrez-Crespo, H. F. (2025). Síndrome de burnout y condiciones laborales en profesionales de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital nacional en Perú en el contexto del COVID-19. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 17(4), e2378. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2024.174.2378>
- Watson, J. (2021). Revisitando la «disciplina» en relación con la ciencia del cuidado como ciencia sagrada: Revisitando la disciplina de enfermería. *Revista de Enfermería Holística*, 40(1), 58–63. <https://doi.org/10.1177/089801012111041187>