

Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura.

Strategies to Improve the Retention and Well-being of Nursing Staff: A Literature Review.

Para citar este trabajo:

Illusanguil, K., Morales, D., García, G., Valenzuela, J., y Herrera, M., (2024) Estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería: Revisión de la literatura.. *Reincisol*, 3(6), pp. 1304-1326. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1304-1326](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1304-1326)

Autores:

Lic. Katherin Dayana Illusanguil Corro

Hospital General Puyo

Ciudad: Puyo, País: Ecuador.

Correo Institucional: davis6991@gmail.com

Orcid <https://orcid.org/0009-0000-0337-3396>

Msc. Doris Mariela Morales Córdova

Hospital General Puyo

Ciudad: Puyo, País: Ecuador.

Correo Institucional: doris-morales1414@hotmail.com

Orcid <https://orcid.org/0000-0003-1856-2354>

MSc. Gabriela Viviana García Albán

Universidad Indoamérica - Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced

Ciudad: Ambato, País: Ecuador.

Correo Institucional: ggarcia@hospitalmunicipal.gob.ec

Orcid <https://orcid.org/0000-0002-1830-4729>

Msc. Joselyne Nathaly Valenzuela Cáceres

Ministerio de Inclusión Económica y Social

Ciudad: Ambato, País: Ecuador.

Correo Institucional: nvalenzuelaczs5@gmail.com

Orcid <https://orcid.org/0009-0004-7345-6639>

Msc. Mónica Silvana Herrera Guanopatin

Distrito de Salud 05D06 Salcedo

Ciudad: Salcedo, País: Ecuador.

Correo Institucional: monica.herrera@05d06.mspz3.gob.ec

Orcid <https://orcid.org/0009-0002-4833-5662>

RECIBIDO: 20 junio 2024 **ACEPTADO:** 24 julio 2024 **PUBLICADO** 14 agosto 2024

Resumen

Objetivo: Explorar y sintetizar estrategias para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería, abordando los desafíos críticos que afectan la calidad de la atención sanitaria y los costos operativos asociados con la alta rotación de personal, el estrés y el agotamiento.

Métodos: Se llevó a cabo una revisión narrativa de la literatura para identificar intervenciones efectivas que mejoren la retención y el bienestar del personal de enfermería. Se revisaron estudios que discuten el desarrollo profesional continuo, el equilibrio entre vida laboral y personal, y el apoyo emocional como estrategias clave.

Resultados: Las estrategias identificadas incluyen el desarrollo profesional continuo, el equilibrio entre vida laboral y personal, y el apoyo emocional. Se encontró que los programas estructurados que permiten a los enfermeros adquirir nuevas competencias y mantenerse motivados, junto con políticas de horarios flexibles y la reducción de la carga de trabajo, son efectivos para mejorar la satisfacción laboral y reducir el estrés y el agotamiento.

Conclusiones: Es crucial para las instituciones de salud implementar un enfoque integral que aborde la carga de trabajo, las condiciones laborales, el apoyo emocional y el desarrollo profesional para mejorar el bienestar del personal de enfermería y garantizar una atención de alta calidad a los pacientes. Medidas como el desarrollo profesional continuo, el apoyo emocional y la mejora del equilibrio vida-trabajo son esenciales para crear un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo.

Palabras claves: Bienestar; Retención; Enfermería; Estrés laboral; Desarrollo profesional.

Abstract

Objective: To explore and synthesize strategies for improving the retention and well-being of nursing staff, addressing critical challenges that affect the quality of healthcare and operational costs associated with high staff turnover, stress, and burnout.

Methods: A narrative literature review was conducted to identify effective interventions that enhance the retention and well-being of nursing staff. Studies discussing continuous professional development, work-life balance, and emotional support as key strategies were reviewed.

Results: Identified strategies include continuous professional development, work-life balance, and emotional support. It was found that structured programs enabling nurses to acquire new competencies and stay motivated, along with flexible scheduling policies and workload reduction, are effective in improving job satisfaction and reducing stress and burnout.

Conclusions: It is crucial for healthcare institutions to implement a comprehensive approach that addresses workload, working conditions, emotional support, and professional development to improve the well-being of nursing staff and ensure high-quality patient care. Measures such as continuous professional development, emotional support, and improved work-life balance are essential for creating a more productive and collaborative work environment.

Keywords: Well-being; Retention; Nursing; Work stress; Professional development.

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería juega un papel fundamental en la prestación de atención sanitaria de calidad. Sin embargo, la retención y el bienestar de estos profesionales se han convertido en desafíos críticos para las instituciones de salud en todo el mundo. La alta rotación de personal y los niveles elevados de estrés y agotamiento profesional no solo afectan negativamente a los enfermeros, sino que también comprometen la calidad de la atención al paciente y aumentan los costos operativos de las instituciones de salud. La creciente demanda de servicios de salud ha puesto una presión significativa sobre el personal de enfermería, resultando en altas tasas de rotación y niveles preocupantes de agotamiento profesional. Las instituciones de salud enfrentan el desafío de mantener a sus enfermeros comprometidos y satisfechos en sus roles, mientras que la falta de retención de personal aumenta los costos operativos y afecta la continuidad de la atención al paciente.

El objetivo de esta revisión es explorar y sintetizar las estrategias existentes para mejorar la retención y el bienestar del personal de enfermería. A través de la revisión de la literatura, se pretende identificar las intervenciones más efectivas y proporcionar recomendaciones basadas en la evidencia para los profesionales de la salud y los administradores de hospitales. Esta revisión se enfoca en destacar las mejores prácticas y enfoques innovadores que pueden ser implementados para apoyar al personal de enfermería en su desarrollo profesional y bienestar emocional. La importancia de abordar el bienestar y la retención del personal de enfermería no puede ser subestimada. Un personal de enfermería saludable y satisfecho es esencial para proporcionar una atención de calidad a los pacientes. Además, mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los enfermeros no solo beneficia a los propios profesionales, sino que también tiene un impacto positivo

en la eficiencia y efectividad de las instituciones de salud. Al identificar y promover estrategias efectivas para mejorar el bienestar del personal de enfermería, esta revisión busca contribuir a la creación de entornos de trabajo más saludables y sostenibles en el sector sanitario.

El bienestar del personal de enfermería está intrínsecamente ligado a la calidad del cuidado que pueden ofrecer a los pacientes. Las instituciones de salud deben priorizar la implementación de programas de apoyo emocional y profesional para los enfermeros, ya que esto no solo mejora su bienestar general, sino que también contribuye a una mayor satisfacción laboral y retención del personal. La creación de un entorno de trabajo positivo y el reconocimiento de los desafíos que enfrentan los enfermeros son fundamentales para promover su salud mental y emocional. Diversos estudios han indicado que la calidad de vida del personal de enfermería está influenciada por múltiples factores, incluidos los cambios rápidos en el entorno laboral, las responsabilidades crecientes y las relaciones interpersonales en el trabajo. Estos elementos pueden afectar tanto positiva como negativamente el bienestar y la satisfacción profesional de los enfermeros.

El desarrollo profesional continuo y el acceso a oportunidades de capacitación son esenciales para mantener la motivación y el compromiso del personal de enfermería. Las instituciones de salud deben establecer programas estructurados que permitan a los enfermeros avanzar en sus carreras y adquirir nuevas competencias. Estas iniciativas no solo mejoran las habilidades del personal, sino que también contribuyen a su satisfacción laboral y retención a largo plazo. El equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor crucial para el bienestar del personal de enfermería. Las políticas que promueven horarios flexibles y la reducción de la carga de trabajo pueden tener un impacto significativo en la

satisfacción y retención de los enfermeros. Además, es importante que las instituciones de salud reconozcan y aborden los factores de estrés específicos del entorno hospitalario para mejorar la calidad de vida de su personal.

Asimismo, la implementación de programas de apoyo emocional en el entorno laboral de enfermería es fundamental para mitigar el estrés y el agotamiento profesional. Estos programas, que pueden incluir asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés y grupos de apoyo, son esenciales para mantener el bienestar mental y emocional del personal de enfermería. Al proporcionar estos recursos, las instituciones de salud no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también promueven un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo.

MATERIALES Y METODOS

Para llevar a cabo esta revisión de la literatura, se siguió un enfoque sistemático para identificar y seleccionar los estudios relevantes. Los componentes MERSH (Método, Estrategia de búsqueda, Resultados, Hallazgos y Síntesis) utilizados son los siguientes:

Método: Se realizó una revisión narrativa de la literatura centrada en la retención y el bienestar del personal de enfermería. Se establecieron criterios de inclusión específicos para asegurar la relevancia y calidad de los estudios seleccionados.

Estrategia de búsqueda: Se buscaron artículos publicados entre 2013 y 2023 en las bases de datos PubMed, CINAHL, Scopus y Cochrane Library. Las palabras clave y términos de búsqueda empleados incluyeron: "nurse retention", "nurse well-being", "workplace interventions", "professional development", "psychological support", y "job satisfaction". Se consideraron publicaciones en inglés y español.

Resultados: El proceso de selección de artículos se realizó en tres etapas: 1.

Búsqueda inicial: Se identificaron estudios potenciales mediante la aplicación de las palabras clave en las bases de datos seleccionadas. 2. **Evaluación de títulos y resúmenes:** Se revisaron los títulos y resúmenes de los estudios identificados para evaluar su relevancia con base en los criterios de inclusión. 3. **Revisión completa de textos:** Se realizó una lectura completa de los textos seleccionados para asegurar que cumplieran con los criterios establecidos y para extraer los datos relevantes.

Hallazgos: Los estudios revisados permitieron identificar los factores que influyen en el bienestar del personal de enfermería, el impacto de este bienestar en la calidad de la atención al paciente y las estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los enfermeros. Se encontraron patrones consistentes en cuanto a la importancia del apoyo emocional, la carga de trabajo y el desarrollo profesional.

Síntesis: Los estudios seleccionados fueron analizados y sintetizados para ofrecer una visión comprensiva de los temas investigados. La síntesis incluyó la identificación de tendencias, patrones y lagunas en la literatura existente, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones presentadas en esta revisión. Esta metodología permitió una comprensión detallada y estructurada de las cuestiones clave relacionadas con el bienestar del personal de enfermería y su impacto en la atención al paciente.

RESULTADOS

a- Factores que Influyen en el Bienestar del Personal de Enfermería

La carga de trabajo excesiva, la falta de equipo adecuado y el apoyo emocional insuficiente son factores clave que influyen en el bienestar del personal de enfermería. Estos elementos impactan directamente en la salud mental y física de los profesionales, generando estrés y agotamiento.

La investigación de Bracamonte y González-Argote analizó la relación entre el estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires. A pesar de que identificaron una alta prevalencia de liderazgo transaccional y democrático, los resultados no mostraron una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, además del estilo de liderazgo, otros factores deben ser considerados para mejorar el bienestar del personal de enfermería (Bracamonte & González-Argote, 2022).

Duche-Pérez y Rivera Galdos analizaron la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en enfermeras peruanas. Encontraron que las dimensiones de “desarrollo personal” y “desempeño de tareas” mostraron mayor satisfacción laboral. La “satisfacción con la vida” destacó como la dimensión con mayor valoración de felicidad, mientras que la “realización personal” tuvo la valoración más baja. Estos resultados destacan la importancia del desarrollo personal y el reconocimiento en el trabajo como factores esenciales para la felicidad y satisfacción del personal de enfermería (Duche-Pérez & Rivera Galdos, 2019).

Es evidente que el bienestar del personal de enfermería depende de una combinación de factores laborales y personales. Las condiciones laborales adecuadas, el apoyo emocional y un liderazgo efectivo son cruciales para mantener la salud mental y física de los profesionales de enfermería. Sin embargo, la realización personal y la satisfacción con la vida son igualmente importantes y deben ser fomentadas a través de políticas y prácticas que valoren y reconozcan el esfuerzo y dedicación del personal de enfermería.

b- Impacto del Bienestar en la Calidad de la Atención al Paciente

En el ámbito de la salud, es fundamental reconocer la importancia de un entorno laboral positivo para el personal de enfermería. Un ambiente de trabajo saludable

no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los enfermeros, sino que también repercute en la calidad de la atención al paciente. Es esencial que las instituciones de salud implementen estrategias efectivas para fomentar un entorno laboral que apoye el bienestar físico y mental del personal, lo que a su vez puede contribuir a una mayor retención de estos profesionales (Triviño-Cervera et al., 2018).

Martínez y González-Argote encontraron que la sobrecarga laboral tiene un impacto significativo en la satisfacción del personal de enfermería. Aunque se identificó una percepción moderada de estresores laborales, la satisfacción laboral se ve afectada por factores como las condiciones de trabajo y el apoyo recibido por compañeros y superiores (Martínez & González-Argote, 2022).

González Ayala y López García evaluaron la calidad de vida laboral de 50 enfermeros en una institución de tercer nivel en Ciudad de México, encontrando que cuatro de siete dimensiones tenían niveles bajos de satisfacción, incluyendo la integración al trabajo y la administración del tiempo libre. La insatisfacción aumenta con la antigüedad laboral debido a la percepción de carencias y bajo apoyo institucional (González Ayala & López García, 2019).

Orgambídez-Ramos y Borrego-Alés exploraron el impacto del apoyo social y el compromiso en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Su estudio reveló que el apoyo tanto de supervisores como de colegas, combinado con altos niveles de compromiso, son factores clave que predicen significativamente una mayor satisfacción laboral en estos profesionales de la salud (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2017).

El bienestar del personal de enfermería está intrínsecamente ligado a la calidad del cuidado que pueden ofrecer a los pacientes. Las instituciones de salud deben priorizar la implementación de programas de apoyo emocional y profesional para

los enfermeros, ya que esto no solo mejora su bienestar general, sino que también contribuye a una mayor satisfacción laboral y retención del personal. La creación de un entorno de trabajo positivo y el reconocimiento de los desafíos que enfrentan los enfermeros son fundamentales para promover su salud mental y emocional (Bayser, 2022).

Henríquez-Figueroa et al. indican que la calidad de vida del personal de enfermería está influenciada por múltiples factores, incluidos los cambios rápidos en el entorno laboral, las responsabilidades crecientes y las relaciones interpersonales en el trabajo. Estos elementos pueden afectar tanto positiva como negativamente el bienestar y la satisfacción profesional de los enfermeros (Henríquez-Figueroa et al., 2022).

Méndez Beltrán y Botero Carvajal destacan que la salud de los profesionales de enfermería es crucial para mejorar la atención a los pacientes. Identificar y abordar los factores de riesgo psicosocial, como el agotamiento emocional y la intimidación laboral, es esencial para mitigar el síndrome de desgaste profesional y promover el bienestar en el entorno hospitalario (Méndez Beltrán & Botero Carvajal, 2019).

Según Donoso et al. (2015), mencionan que, las demandas emocionales pueden tener un efecto positivo en la motivación de las enfermeras en el trabajo y la vitalidad en el hogar. Este efecto es más fuerte para las enfermeras que tienen mejores habilidades de regulación emocional. Los autores sugieren que estos hallazgos podrían usarse para desarrollar intervenciones para ayudar a las enfermeras a sobrellevar las demandas emocionales y mejorar su bienestar.

c-Estrategias para Mejorar el Bienestar del Personal de Enfermería

El desarrollo profesional continuo y el acceso a oportunidades de capacitación son esenciales para mantener la motivación y el compromiso del personal de

enfermería. Las instituciones de salud deben establecer programas estructurados que permitan a los enfermeros avanzar en sus carreras y adquirir nuevas competencias. Estas iniciativas no solo mejoran las habilidades del personal, sino que también contribuyen a su satisfacción laboral y retención a largo plazo (Venegas Mera et al., 2022).

Adicionalmente, Araya (2019) subraya la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal como un elemento esencial para el bienestar del personal de enfermería. Implementar políticas que fomenten horarios flexibles y la disminución de la carga laboral puede influir notablemente en la satisfacción y retención de los enfermeros. Resulta imprescindible que las instituciones de salud identifiquen y traten los factores de estrés particulares del ámbito hospitalario para mejorar sustancialmente la calidad de vida de su personal. Estas acciones no solo benefician a los trabajadores, sino que también contribuyen a elevar el estándar de atención al paciente.

Gómez (2020) señala que la implementación de programas de apoyo emocional en el entorno laboral de enfermería es fundamental para mitigar el estrés y el agotamiento profesional. Estos programas, que pueden incluir asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés y grupos de apoyo, son esenciales para mantener el bienestar mental y emocional del personal de enfermería. Al proporcionar estos recursos, las instituciones de salud no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también promueven un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo.

Según Veliz Burgos et al. (2018), la inteligencia emocional y el bienestar psicológico son fundamentales para los profesionales de enfermería. El estudio analiza las situaciones estresantes que enfrentan las enfermeras y su impacto en su bienestar

psicológico. Encontraron que las enfermeras tienen altos niveles de percepción, comprensión y regulación emocional. Sin embargo, también encontraron que el 33.7% de las enfermeras tienen bajos niveles de relaciones positivas. Los autores concluyen que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar.

El trabajo en equipo tiene una relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería, según Romani Larrea et al. (2018). Los indicadores de compromiso y coordinación emergen como los elementos más influyentes en este aspecto. Sin embargo, otros factores como la integración y la participación en el equipo muestran un impacto menor, lo que señala oportunidades específicas para mejorar y fortalecer la cohesión dentro de los equipos de enfermería. Estas áreas identificadas ofrecen pistas valiosas sobre cómo las organizaciones de salud pueden optimizar las dinámicas de equipo para aumentar la satisfacción general y la eficacia del personal.

García y Gallegos-Torres (2019) destacan la importancia crucial de la educación para la salud (EpS) como medio para empoderar a la población, mejorando significativamente su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su propio bienestar. En este proceso, las enfermeras desempeñan un rol fundamental al proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias que permiten promover y mantener una salud óptima. Su trabajo no solo impacta a individuos de manera directa, sino que también extiende sus beneficios a las comunidades, contribuyendo así a la salud pública general.

Carlos-Cajo y Chávarry-Ysla (2020) destacan diversas estrategias de manejo ocupacional que contribuyen a mejorar el bienestar mental del personal de enfermería. Estas incluyen la psicoterapia, fomentar una comunicación asertiva,

así como actividades relajantes como escuchar música, leer un libro, y realizar videollamadas con amigos o familiares. Además, enfatizan la importancia de que los enfermeros tengan acceso a equipos de protección personal adecuados y a períodos suficientes de descanso, resaltando que estos elementos son fundamentales para mantener una salud mental óptima en entornos de alta demanda.

Por otro lado, Cerda-Sánchez et al. (2023) subrayan la importancia de la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo para el bienestar del personal de enfermería. Su investigación en un hospital público demostró una fuerte correlación entre estas dos variables, sugiriendo que mejorar las condiciones laborales puede incrementar significativamente el compromiso y la productividad de los enfermeros. Esta mejora no solo beneficia a los profesionales de la salud, sino que también optimiza la calidad de atención que reciben los pacientes, creando un ambiente laboral más satisfactorio y eficiente.

Granero-Lázaro et al. (2017) señalan que las enfermeras creen que su calidad de vida laboral experimentaría una mejora significativa mediante la optimización de las condiciones de trabajo. Factores como el entorno físico, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento y la adecuada gestión de la carga laboral son esenciales para su bienestar y satisfacción profesional. Estas mejoras no solo incrementarían la eficiencia y la motivación, sino que también tendrían un impacto positivo en la salud mental y emocional de las enfermeras, lo que se reflejaría directamente en la calidad del cuidado que proporcionan a los pacientes.

Por su parte, Carrillo-García et al. (2018) subrayan la importancia del apoyo social por parte de los superiores en la gestión de recursos humanos en el ámbito de la enfermería. Argumentan que mejorar este tipo de apoyo puede atenuar

considerablemente los efectos negativos del estrés laboral y promover activamente el bienestar de los profesionales de enfermería. Un soporte efectivo y empático por parte de los líderes es crucial para prevenir el desgaste profesional y es fundamental para mejorar la calidad general de los cuidados que los enfermeros prestan a sus pacientes, consolidando así un entorno de trabajo más saludable y productivo.

Blanco-Donoso et al. (2018) resaltan la importancia de desarrollar competencias emocionales en los profesionales de enfermería, argumentando que estas habilidades les permiten manejar de manera más efectiva las demandas emocionales del trabajo. Según su estudio, el entrenamiento en habilidades como la empatía y la expresión verbal de emociones no solo reduce el estrés y la exposición a riesgos psicosociales, sino que también fomenta un mayor compromiso y esfuerzo laboral. Esto, a su vez, tiene un impacto positivo en la salud y el bienestar general de los enfermeros, mejorando así su rendimiento y la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

Por otro lado, Marín Samanez y Placencia Medina (2017) enfocan su análisis en la literatura sobre la motivación y la satisfacción laboral dentro del sector salud, subrayando su importancia en la gestión de recursos humanos. Sin embargo, identifican que estos factores, por sí solos, no garantizan el bienestar completo del personal de enfermería. El estudio sugiere que, para lograr una mejora integral en el bienestar de los enfermeros, es crucial abordar también aspectos como la carga de trabajo, las condiciones laborales y el apoyo institucional. Estas áreas deben ser atendidas de manera conjunta para crear un ambiente de trabajo más favorable y sostenible que beneficie tanto a los empleados como a los pacientes.

Tabla 1. Resumen de Factores, Impacto y Estrategias para el Bienestar del Personal de Enfermería

Tema	Resumen
Factores que Influyen en el Bienestar Personal de Enfermería	La carga de trabajo excesiva, la falta de equipo adecuado y el apoyo emocional insuficiente son factores clave que influyen en el bienestar del personal de enfermería. Estos elementos generan estrés y agotamiento. Estudios muestran que la satisfacción laboral no siempre se traduce en bienestar total y se requiere abordar las condiciones laborales y el apoyo institucional.
Impacto del Bienestar en la Calidad de Atención al Paciente	Un entorno laboral positivo para el personal de enfermería no solo mejora su bienestar, sino que también repercute en la calidad de la atención al paciente. Implementar programas de apoyo emocional y profesional es crucial. La sobrecarga laboral, la calidad de vida laboral y el apoyo social son factores que afectan significativamente la satisfacción laboral y la atención al paciente.
Estrategias para Mejorar el Bienestar Personal de Enfermería	El desarrollo profesional continuo, el equilibrio entre vida laboral y personal, y el apoyo emocional son esenciales para el bienestar del personal de enfermería. Las instituciones deben establecer programas de capacitación, políticas de horarios flexibles, y apoyo emocional. Estrategias como la psicoterapia y la comunicación asertiva ayudan a mejorar el bienestar mental y emocional.

Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El bienestar del personal de enfermería es un factor crucial que impacta directamente en la calidad de la atención al paciente y en la retención del personal en las instituciones de salud. La revisión de la literatura ha destacado varios elementos clave que deben ser considerados para mejorar el bienestar de los enfermeros.

En primer lugar, la carga de trabajo excesiva, la falta de equipo adecuado y el apoyo emocional insuficiente son factores que generan estrés y agotamiento entre los profesionales de enfermería. Estudios han mostrado que, aunque la motivación y la satisfacción laboral son esenciales, no siempre se traducen en un bienestar total para el personal. Es necesario abordar las condiciones laborales y proporcionar un apoyo institucional adecuado para mejorar el bienestar integral de los enfermeros (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017).

Un ambiente laboral positivo no solo realza la satisfacción y el bienestar del personal de enfermería, sino que también tiene un impacto directo en la calidad del cuidado que reciben los pacientes. La implementación de programas que ofrecen apoyo emocional y profesional es vital para este fin. Martínez y González-Argote (2022) y González Ayala y López García (2019) han encontrado que la sobrecarga de trabajo y la calidad de la vida laboral son factores críticos que influyen considerablemente en la satisfacción laboral del personal y, consecuentemente, afectan la calidad de la atención al paciente. Estas dinámicas subrayan la importancia de abordar activamente las condiciones laborales para mejorar tanto el ambiente de trabajo como los resultados en salud.

Es claro que tanto el apoyo social como el compromiso son elementos cruciales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. El soporte que ofrecen los supervisores y compañeros de trabajo, combinado con altos niveles de compromiso, resultan ser predictores significativos de una mayor satisfacción en el ámbito laboral, según Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés (2017). De igual manera, la educación en salud es fundamental para empoderar a la población, y las enfermeras juegan un papel esencial en este ámbito. A través de la impartición de conocimientos y habilidades, las enfermeras promueven y mantienen la salud óptima de individuos y comunidades, como señalan García y Gallegos-Torres (2019).

Además, se recomiendan diversas estrategias de manejo ocupacional para mejorar el bienestar mental del personal de enfermería, tales como la psicoterapia, fomentar la comunicación asertiva, escuchar música y realizar videollamadas con amigos o familiares, según Carlos-Cajo & Chávarry-Ysla (2020). Poseer y desarrollar competencias emocionales permite a los enfermeros gestionar más efectivamente las demandas emocionales de su trabajo, lo que contribuye a una reducción significativa del estrés y la exposición a riesgos psicosociales. Blanco-Donoso y colaboradores (2018) sugieren que el entrenamiento en estas competencias emocionales puede aumentar la dedicación y el esfuerzo de los profesionales, impactando positivamente en su salud y bienestar. Estas medidas no solo benefician a los individuos, sino que también mejoran el ambiente laboral y la calidad del cuidado al paciente.

CONCLUSIÓN

Mejorar el bienestar del personal de enfermería es esencial para garantizar una atención de alta calidad a los pacientes y aumentar la retención de profesionales en las instituciones de salud, abordando tanto las condiciones laborales como el apoyo emocional.

La implementación de programas de apoyo emocional y profesional es crucial para reducir el estrés y el agotamiento en el personal de enfermería, lo que resulta en una mayor satisfacción y bienestar general de los enfermeros.

El desarrollo profesional continuo y las oportunidades de capacitación son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso del personal de enfermería, contribuyendo a su satisfacción laboral y retención a largo plazo.

Promover un equilibrio entre la vida laboral y personal mediante políticas de horarios flexibles y reducción de la carga de trabajo es vital para mejorar la calidad de vida y la satisfacción del personal de enfermería.

Las competencias emocionales y el apoyo social dentro del entorno laboral son determinantes en la satisfacción laboral del personal de enfermería, mejorando su capacidad para manejar el estrés y las demandas emocionales del trabajo.

Las instituciones de salud deben adoptar un enfoque integral para mejorar el bienestar del personal de enfermería, considerando tanto los factores laborales como los emocionales, y proporcionando recursos adecuados para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Rev. Méd Risaraldsa*

<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>

2. Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
3. Beltrán, J. M., & Carvajal, A. B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *AVFT – Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/17400
4. Blanco-Donoso, L. M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., De la Pinta María Luisa, R., De Almeida, E. C., Garrosa, E., Blanco-Donoso, L. M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., De la Pinta María Luisa, R., De Almeida, E. C., & Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2018000300244&script=sci_arttext&tlng=pt
5. Bracamonte, L., & Gonzalez, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara*, 7(265), 2469-0783. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465>

6. Carlos-Cajo, M. E., & Del Rocio Chávayry-Ysla, P. (2021). Estrategias de manejo ocupacional en la salud mental del personal de enfermería ante el COVID-19. *Revista del Cuerpo Médico del HNAAA/Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(4), 469-470.
<https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.134.787>
7. Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Escudero Fernández, L., & Martínez Roche, M. E. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304–324.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
8. Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Ramos, J. S., & Mireya, G. B. (2023). *Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería*. *Revista Cubana de Medicina Militar*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572023000100024&script=sci_arttext&tlng=pt
9. Donoso, L., Demerouti, E., Garrosa Hernández, E., Moreno-Jiménez, B., & Carmona Cobo, I. (2015). Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work An interview with Luis Manuel Blanco Donoso. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 18(3), 152-154.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2015.18.3.08>
10. Duche, A., & Rivera G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18 (54), 353-373.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

11. García, C. P., & Gallegos-Torres, R. M. (2019). El papel del personal de enfermería en la educación para la salud. *Horizonte de Enfermería*.
<https://revistacienciapolitica.uc.cl/index.php/RHE/article/view/10870>
12. González Ayala, M. T., & López García, M. del C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 9(1), e-6418.
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
13. Granero-Lázaro, A., Blanch-Ribas, J. M., Roldán-Merino, J. F., & Escayola-Maranges, A. M. (2017). Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: La perspectiva de las enfermeras. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*.
<http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/7>
14. Henríquez-Figueroa, S. C., Bárbara, C. A., Paulina, V. C., Henríquez-Figueroa, S. C., Bárbara, C. A., & Paulina, V. C. (2022). *Calidad de vida de los profesionales de enfermería*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
15. Larrea, S. A. R., Mejía, M. L. F., & Arriola, N. Z. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170.
<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
16. Martínez, S., & González, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Revista de Información científica para*

- la Dirección en Salud. INFODIR, 0(38).
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
17. Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(4), 208.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
18. Samanez, H. S. M., & Medina, M. D. P. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
19. Triviño-Cervera, M. A., García-Ubaque, J. C., & García-Benitez, P. F. (2018). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista Salud, Historia Y Sanidad*, 12(3), 65-76.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>
20. Veliz Burgos, Alex, Dörner Paris, Anita, Soto Salcedo, Alexis, Reyes Lobos, Jose, & Ganga Contreras, Francisco. (2018). Emotional intelligence and psychological well-being in nursing professionals from southern Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2018000200009&lng=es&tlng=en
21. Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., & Calero Lozada, G. T. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Conflicto de intereses

Los autores indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

