

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1028>

Retos y Desafíos de los Enfermeros en la Actualidad: Un Enfoque para Mejorar el Desempeño Profesional en un Hospital Público en Ecuador

Challenges and Challenges of Nurses Today: An Approach to Improving Professional Performance in a Public Hospital in Ecuador

Yajaira Marisol Cuenca Cuenca

<https://orcid.org/0009-0003-8927-2888>

ycuenca1@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala
Machala – Ecuador

Marlene Johana Chamba Tandazo

mchamba@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-6687-4569>

Universidad Técnica de Machala
Machala – Ecuador

Artículo recibido: 10 marzo 2025

- Aceptado para publicación: 20 abril 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Actualmente los profesionales de enfermería cumplen un rol indispensable dentro del sistema sanitario a nivel global, no obstante, enfrenta retos y desafíos que influyen negativamente en su desempeño laboral como: largas jornadas laborales, exposición continua al estrés, sobrecarga laboral, toma de decisiones críticas, la alta demanda de pacientes y escasez de personal, por ello es importante que desde la gestión sanitaria se diseñen estrategias que favorezcan la satisfacción laboral, como la motivación del personal, capacitación continua, desde un enfoque de cultura organizacional. El objetivo de la presente investigación es determinar los principales retos y desafíos que enfrenta actualmente el profesional de enfermería durante la práctica profesional, se realizó un estudio en un Hospital Básico, con un total de 30 participantes que laboran en dicha entidad, se aplicó un instrumento de recolección de datos y se tabulo las respuestas en el programa estadístico IBM SPSS 25.0 dentro de los resultados obtenidos el 73,3% señala la sobrecarga laboral frente a un 63% que indica falta de personal, siendo estos dos aspectos los más influyentes en desarrollo de estrés laboral, por otro lado el 66% idéntico que la coordinación entre los líderes de enfermería es deficiente y solo el 50% afirmó recibir capacitación continua dentro el trabajo, todos estos aspectos están documentados en la literatura, debido a la crisis sanitaria que enfrenta el Ecuador es necesario replicar este tipo de estudios en otras instituciones a fin de contextualizar los retos y desafíos propios del sistema sanitario actual y diseñar estrategias de mejora con el fin

de optimizar los recursos disponibles y lograr la tan anhelada excelencia de cuidado sin sacrificar la salud física, psicológica y mental del personal de enfermería.

Palabras clave: profesionales de enfermería, calidad de atención, desempeño laboral, gestión sanitaria

ABSTRACT

Currently, nursing professionals play an indispensable role within the global healthcare system; however, they face challenges that negatively influence their job performance, such as: long working hours, continuous exposure to stress, work overload, critical decision-making, high patient demand, and staff shortages. Therefore, it is important that healthcare management design strategies that promote job satisfaction, such as staff motivation and ongoing training, from an organizational culture perspective. The objective of this research is to determine the main challenges and challenges currently faced by the nursing professional during professional practice, a study was carried out in a Basic Hospital, with a total of 30 participants who work in said entity, a data collection instrument was applied and the responses were tabulated in the IBM SPSS 25.0 statistical program within the results obtained 73.3% indicate work overload compared to 63% that indicates lack of personnel, these two aspects being the most influential in the development of work stress, on the other hand, 66% identical that the coordination between nursing leaders is deficient and only 50% stated that they receive continuous training within the job, all these aspects are documented in the literature, due to the health crisis that Ecuador is facing, it is necessary to replicate this type of studies in other institutions in order to contextualize the challenges and challenges of the current health system and design improvement strategies in order to optimize available resources and achieve the long-awaited excellence of care without sacrificing the physical, psychological and mental health of the nursing staff.

Keywords: nursing professionals, quality of care, job performance, healthcare management

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería constituye la columna vertebral de los sistemas de salud, a nivel mundial representando hasta el 59% del talento humano de las instituciones sanitarias, para la Organización Mundial de la Salud (OMS), los profesionales de enfermería enfrentan numerosos desafíos y retos a la hora de ejercer la profesión, además del escaso o casi nulo reconocimiento. (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2024)

Además del cuidado y ejercicio de su profesión el rol de enfermería es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) su contribución a la agenda de 2030 en cuanto a la preparación y respuesta a emergencias, seguridad al paciente, control de enfermedades no transmisibles, cuidado de la salud mental, entre otros múltiples aspectos representa retos y un compromiso integral de los enfermeros en el ejercicio de su profesión. (Andrade-Pizarro et al., 2023)

El campo de la salud se mantiene en constante evolución, por lo que la práctica enfermera se enfrenta a diferentes retos que desafían la excelencia del cuidado, por lo que resulta imperante que los profesionales de enfermería se mantengan comprometidos con la mejora continua de la práctica profesional (Merino-Conforme et al., 2023). Para garantizar la calidad del cuidado se debe tener en cuenta el trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas y conflictos, además del seguimiento de protocolos, incluyendo habilidades y valores morales como la empatía. (Jiménez-Conde & Moreno-Gavilanes, 2024)

En el contexto de la salud pública en Ecuador, los desafíos representan una problemática en los últimos años lo que resulta especialmente preocupante debido a la alta demanda de servicios médicos y las limitaciones de recursos en hospitales y centros de salud, según datos del MSP el déficit de personal, junto con la falta de apoyo emocional y psicológico para los trabajadores de salud, exacerba los efectos del estrés laboral, impactando tanto en la calidad de vida del personal de enfermería como en el desempeño profesional, repercutiendo en la calidad de atención a los pacientes y afectando la percepción en salud. (Saltos-Llerena, 2022)

La profesión de enfermería actualmente exige un enfoque integral, que va desde la prevención, promoción, protección y mejora en la salud tanto para el paciente como para su familia y entorno a diferencia de otros miembros del equipo de salud que cumplen roles específicamente asistenciales. (Chamba et al., 2021)

El enfoque multidisciplinario y el contexto social hace que el ejercicio de la profesión de enfermería sea cada vez más complejo ya que cada lugar tiene su propia cultura y costumbres, se debe adaptar al entorno de manera respetuosa y eficiente, por eso se implementó el sistema holístico que ve a la persona como un todo y no solo brinda cuidado técnico sino que respeta su sistema de creencias y humaniza el cuidado (Raya & Aida, 2020). Entonces uno de los retos de la gestión del cuidado es alcanzar la excelencia, para lo que es necesario realizar investigaciones

y contextualizarlas a la realidad de cada país, como es el caso de los países iberoamericanos. (Jaime-Hernández et al., 2023)

Las largas jornadas laborales, exposición continua al estrés, sobrecarga laboral, toma de decisiones críticas y la alta demanda de pacientes afectan negativamente su desempeño laboral (Caicedo-Lucas et al., 2023). Brindada aumentando la posibilidad de deshumanización del cuidado provocando en el paciente y su familia una percepción negativa. (Caicedo-Lucas et al., 2023)

Por esto es que la gestión sanitaria se enfoca en brindar calidad de atención de manera eficiente, se busca la retención del personal a través de estrategias simples como la motivación y comunicación efectiva, teniendo en consideración que la cultura organizacional busca la productividad del talento humano y al mismo tiempo lograr la satisfacción del personal con las actividades que debe desempeñar. (Aspiazu-Sánchez & Esquivel-García, 2025)

El estrés laboral en el ámbito de la enfermería es un fenómeno complejo que resulta de la interacción entre factores organizacionales, individuales y contextuales la sobrecarga laboral, y demandas propias de algunos pacientes o la exposición en áreas donde se manejan pacientes críticos, la falta de reconocimiento laboral sumado a la escasez de recursos e insumos, infraestructuras deficientes y horarios extendidos influyen en la calidad de atención y además, con el paso del tiempo afectan la estabilidad emocional del personal. (Cortez González et al., 2022)

El desempeño laboral de enfermería está centrado en la mejora continua combinado con la calidad y calidez del cuidado asistencial (Escobar & Blas, 2024). Resulta imperante que se identifiquen todas las barreras o desafíos que entorpezcan la calidad de atención para intervenir de manera oportuna, mantener la motivación y el sentido de autonomía permite que el profesional desempeñe sus funciones desde un enfoque integral mejorando la percepción y satisfacción laboral. (Aguilar Guerrero et al., 2024)

Otro aspecto importante del desempeño laboral de enfermería es que este varía según el área donde presta servicios, por ejemplo en áreas donde se manejan emergencias o pacientes críticos se necesita capacidad de resolución inmediata y rápida toma de decisiones, asimismo se sugiere reconocer esta labor para mantener motivado al profesional para esto los líderes de enfermería un entorno agradable en el ambiente laboral, brindar reconocimientos, halagar el cumplimiento de objetivos necesarios para mejorar la calidad de atención en salud (Fernanda González Salinas et al., 2024). La relación entre motivación y el rendimiento laboral está ampliamente documentada como una estrategia rápida, efectiva y económico para mejorar en la calidad de los servicios profesionales brindados. (Cabezas R, 2021)

Los estudios investigativos realizados desde el punto de vista de enfermería son de vital importancia para identificar problemas específicos y darles solución, con resultados aplicables al contexto de las diferentes áreas de enfermería con el fin de enriquecer la literatura y ayudar a los

profesionales de salud en su práctica diaria y conocimiento propio de la disciplina. (León-Revelo, 2025)

Por consiguiente, el objetivo de la presente investigación es determinar los principales retos y desafíos que enfrenta actualmente el profesional de enfermería durante la práctica profesional.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio mantiene un enfoque cuantitativo-descriptivo de tipo transversal desde el punto de vista enfermero en un entorno hospitalario para identificar los principales retos y desafíos que enfrentan los profesionales en la actualidad bajo un contexto local y mejorar su desempeño laboral.

Población y muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a que el Hospital Básico donde se realizó el estudio cuyo talento humano de enfermería está conformado por 30 profesionales de enfermería que aceptaron participar del estudio de manera voluntaria lo que permitió agilizar el proceso de recopilación de datos.

Instrumento de recolección de datos

Se dividió en cuatro secciones distintas para facilitar el posterior análisis de datos, la encuesta consta de 26 ítems divididos de la siguiente forma: 1. Datos sociodemográficos; 2. Factores que influyen en la atención del personal de salud; 3. Percepciones del personal de enfermería sobre la carga laboral; 4. Capacitación continua de los profesionales de salud.

La recopilación de datos con ayuda del instrumento validado por expertos en la temática, se realizó durante las jornadas laborales, se coordinó con antelación mediante un cronograma los horarios con el fin de no interferir en las actividades asistenciales del hospital, se garantizó anonimato y confidencialidad.

Luego se elaboró una base de datos en el sistema estadístico IBM SPSS versión 25.0 mediante tablas de frecuencias y porcentajes para una mejor interpretación y análisis.

Para garantizar la confiabilidad del análisis estadístico se aplicó el Alfa de Cronbach, dando como resultado 0,896 para un total de 21 ítems, lo que evidencia la coherencia del instrumento y su fiabilidad.

Aspectos éticos y legales

El instrumento fue elaborado de forma estructurada, revisado y aprobado por tres expertos en las dimensiones propuestas en este estudio, con el fin de garantizar una encuesta pertinente, coherente de un constructo sólido y confiable.

Los participantes del estudio aceptaron participar voluntariamente, se les dio instrucciones claras y precisas sobre cómo responder a las preguntas, además, de la firma del consentimiento informado, en donde se detalla el objetivo y finalidad del estudio, garantizando la

confidencialidad de los datos recopilados, se realizó una petición formal aprobada por el director del hospital básico en donde se realizó las encuestas.

RESULTADOS

En la tabla 1. se desglosan los datos sociodemográficos, mostrando que el rango etario más frecuente con 66,7% oscila entre los 25 a 35 años lo que denota una población relativamente joven, en cuanto al sexo predomina el femenino con un 66,7% lo que evidencia la feminización de la profesión, así también, en su mayoría el 76,7% tienen una experiencia laboral de entre 1 y 5 años, lo que es congruente con la edad encontrada, una de las ventajas de esto es que es personal cuya formación es reciente y es mayor respecto al personal antiguo lo que puede ser favorable al momento de sugerir cambios estratégicos, aunque una mínima parte alrededor del 7% puede ser más resistente a los mismos, también el 53,3% realiza turnos largos de 12 horas lo que puede generar cansancio o agotamiento, y el área donde hay mayor concentración de personal es hospitalización con un 46,7%, y emergencia y consulta externa el 26,7% respectivamente, todas las áreas estudiadas son altamente demandantes por lo que trabajar por prolongados lapsos de tiempo puede tener efectos negativos tanto en la salud como en el desempeño laboral.

Tabla 1
Características Sociodemográficas

Características	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 25 años	1	3,3
25 - 35 años	20	66,7
36 - 45 años	7	23,3
46 – 55 años	2	6,7
Mas de 55 años	0	0,0
Total	30	100,0
Sexo		
Masculino	10	33,3
Femenino	20	66,7
Total	30	100,0
Años de experiencia en el área		
Menos de 1 año	0	0,0
1 - 5 años	23	76,7
6 - 10 años	6	20,0
Más de 10 años	1	3,3
Total	30	100,0
Tipo de turno que desempeña		

7h00-13h00	5	16,7
13h00-19h00	3	10,0
7h00-19h00	16	53,3
19h00-07h00	6	20,0
Total	30	100,0
Área en la que labora		
Emergencia	8	26,7
Hospitalización	14	46,7
Consulta externa	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaborado por los autores en el programa SPSS versión 25.0

En la tabla 2. el 73,3% de la muestra reconoce la sobrecarga laboral como un aspecto negativo, de la misma forma el 77% afirma que la falta de descanso y los turnos prolongados afectan el desempeño laboral, sumado al estrés hospitalario que es reconocido por el 60% de los participantes como un factor que interfiere en la calidad del servicio que brinda, sumando un 63% que indica que la falta de personal afecta la eficiencia de atención y un número igual de 63% asegura no contar con los insumos necesarios para trabajar, más de la mitad 53,3% presentan agotamiento y desmotivación y un 46,6% afirma que el tiempo no es suficiente para todas las labores que desempeña, mientras un 46,7% considera que las condiciones de trabajo de la unidad no son favorables para realizar un trabajo eficiente, cerrando con un 53,3% que declaró no tener acceso a un acompañamiento psicológico, tomando en cuenta la cantidad de trabajo y estrés al que están sometidos constantemente el seguimiento psicológico dejando en evidencia la falta de apoyo institucional.

Tabla 2

Factores que influyen en la atención del personal de salud

Descripción	1. Totalmente en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdo		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
	La sobrecarga de trabajo afecta negativamente mi desempeño profesional.	2	6,7	1	3,3	5	16,7	13	43,3	9	30,0	30
Los turnos prolongados y la falta de descanso adecuado disminuyen mi productividad.	0	0,0	0	0,0	7	23,3	12	40,0	11	36,7	30	100

El estrés generado por el entorno hospitalario interfiere en mi calidad de atención.	1	3,3	3	10,0	8	26,7	11	36,7	7	23,3	30	100
La escasez de personal en mi unidad dificulta la realización eficiente de mis tareas.	0	0,0	4	13,3	6	20,0	10	33,3	10	33,3	30	100
Dispongo de los recursos e insumos necesarios para realizar mis funciones adecuadamente.	7	23,3	12	40,0	4	13,3	3	10,0	4	13,3	30	100
Factores personales como el agotamiento emocional o la desmotivación afectan mi desempeño.	1	3,3	6	20,0	7	23,3	9	30,0	7	23,3	30	100
Siento que el tiempo disponible en mi jornada no es suficiente para cumplir con todas mis funciones.	1	3,3	9	30,0	6	20,0	10	33,3	4	13,3	30	100
Las condiciones laborales en mi hospital son adecuadas para realizar mis funciones con eficiencia.	5	16,7	9	30,0	8	26,7	6	20,0	2	6,7	30	100
Tengo acceso oportuno a apoyo psicológico o emocional cuando lo requiero.	3	10,0	13	43,3	9	30,0	2	6,7	3	10,0	30	100

Fuente: Elaborado por los autores en el programa SPSS versión 25.0

En la tabla 3. sobre cómo influye el clima laboral en la motivación del trabajo el 53,3% permaneció neutral, aunque un 40% si reconoce estar influenciado por este, así también sobre el apoyo de los compañeros de trabajo, el 66,6% afirma positivamente este ítem como un factor que mejora el rendimiento laboral, aunque un igual porcentaje está de acuerdo con que la coordinación entre profesionales es deficiente, en cuanto a las tareas administrativas el 73,3% percibe de manera negativa el exceso de éstas, de manera similar el 70% coincide con que solo un 40% reconoce la existencia de un espacio para expresar sus inquietudes respecto al trabajo, entonces aunque inicialmente todos acuerdan que hay un buen grado de compañerismo existen falencias a nivel de la institución que afectan negativamente el ambiente laboral.

Tabla 3
Percepciones del personal de salud sobre la carga laboral

Descripción	1. Totalmente en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdo		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
El clima laboral dentro del hospital influye directamente en mi motivación.	1	3,3	1	3,3	16	53,3	6	20,0	6	20,0	30	100
El apoyo de mis compañeros de trabajo contribuye a mejorar mi rendimiento en el trabajo	0	0,0	3	10,0	7	23,3	10	33,3	10	33,3	30	100
La falta de coordinación entre profesionales de distintas áreas afecta la continuidad del cuidado del paciente	0	0,0	3	10,0	7	23,3	10	33,3	10	33,3	30	100
Las actividades administrativas adicionales interfieren con la atención directa a los pacientes	0	0,0	2	6,7	6	20,0	16	53,3	6	20,0	30	100
El estrés laboral afecta mi motivación y compromiso profesional.	0	0,0	3	10,0	6	20,0	12	40,0	9	30,0	30	100
Existen espacios institucionales para expresar necesidades o preocupaciones laborales.	2	6,7	8	26,7	8	26,7	10	33,3	2	6,7	30	100

Fuente: Elaborado por los autores en el programa SPSS versión 25.0

En la tabla 4. el 50% de la muestra asegura que la recibe capacitación continua, aunque un 76,7 afirma que hay sobrecarga de pacientes dificultando brindar una atención personalizada, mientras que un porcentaje igual 76,7% propone que la comunicación efectiva ayuda al desempeño laboral, resulta preocupante que un 80% señaló sobre cómo la ausencia de protocolos afecta la toma de decisiones clínicas, solo un 26,6% cree que la institución promueve la continuidad y formación de cuarto nivel, finalmente el último ítems evidencia una discrepancia de la muestra ya que el 40% considera adecuada la capacitación continua aunque un número igual no concuerda con esta afirmación. Estos últimos ítems reflejan que incluso en un mismo ambiente laboral existen diferentes percepciones sobre un mismo tema.

Tabla 4
Capacitación continua de los profesionales de salud

Descripción	1. Totalmente en desacuerdo		2. En desacuerdo		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo		4. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdo		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
	Recibo capacitación constante que me permite enfrentar nuevos desafíos en mi labor profesional.	3	10,0	7	23,3	5	16,7	12	40,0	3	10,0	30
La sobrecarga de pacientes limita mi capacidad para brindar una atención personalizada y de calidad.	1	3,3	2	6,7	4	13,3	14	46,7	9	30,0	30	100
La comunicación efectiva entre equipos mejora significativamente mi desempeño diario.	0	0,0	1	3,3	6	20,0	15	50,0	8	26,7	30	100
La ausencia de protocolos claros de atención influye negativamente en la toma de decisiones clínicas.	0	0,0	3	10,0	3	10,0	16	53,3	8	26,7	30	100
La institución en la que laboro promueve espacios de formación y desarrollo profesional (maestría especialidad y doctorado)	3	10,0	11	36,7	8	26,7	4	13,3	4	13,3	30	100
Recibo capacitación constante que me permite enfrentar nuevos desafíos en mi labor profesional.	1	3,3	11	36,7	6	20,0	9	30,0	3	10,0	30	100

Fuente: Elaborado por los autores en el programa SPSS versión 25.0

DISCUSIÓN

En la tabla 1. Se encontró que el 66,7% de la muestra es femenina, lo que coincide con diferentes fuentes en que la profesión de enfermería es meramente femenina ya que la cultura de cuidado es un aspecto destinado solo a las mujeres (Balseiro-Almario et al., 2023). También el 66,7% se ubica en un rango etario entre 25 a 35 años siendo la mayoría relativamente joven, sin embargo un 6,7% son mayores de 45 años lo que es congruente con que solo el 3,3% tenga más de 10 años de experiencia laboral, esto puede indicar que el personal de enfermería terminó su formación hace muchos años lo que en línea con diferentes autores afirman que este es un factor de resistencia al cambio ya que los enfermeros antiguos tienen un enfoque formativo más

tradicional y técnico respecto a la nueva generación que se enfoca en el bienestar integral (Cheraghi et al., 2023).

En la tabla 2. el 73,3% reconoció que existe sobrecarga laboral y un 63% la falta de personal, estos dos indicadores dan inicio a otros factores como estrés y desmotivación, según un estudio realizado sobre este tema señala que estos dos fenómenos afectan la calidad de atención brindada e incluso pueden repercutir en la salud de los pacientes (Pereyra et al., 2024). Otra investigación coincide con estos resultados y además, señala que esta profesión cada vez se torna más demandante y la falta de personal hace que se sobrecarguen de trabajo incluso sin una adecuada remuneración conjuntamente al estar continuamente enfrentando la vida y la muerte durante el cuidado directo se genera un impacto negativo en la salud emocional lo que afecta no solo su desempeño laboral sino también la calidad de vida del personal (Mariel Martínez & González-Argote, 2022).

Continuando con la tabla 3. relacionado con lo mencionado en la tabla anterior un estudio publicado en 2023, afirma que el estrés laboral se desarrolla cuando el trabajo demanda exigencias que sobrepasan las capacidades y habilidades de la persona. (Montenegro M. et al., 2023). Podemos inferir que la sobrecarga laboral, falta de personal y condiciones de trabajo son factores desencadenantes de para este tipo de estrés, esto coincide con otro estudio realizado donde se afirma que mantener motivado al personal de enfermería reduce los niveles de estrés y mejora el desempeño laboral (Baysar, 2023). En línea con estos autores una investigación señala que propiciar un buen ambiente laboral es necesario para acelerar los procesos asistenciales y mejora la calidad de atención (Peña-Alfaro & Arango-Bayer, 2022).

Asimismo, la Tabla 4. Aunque el 50% asegura que recibe capacitación continua la otra mitad difiere, evidenciando un desequilibrio en uno de los ejes principales de la calidad de atención, esto coincide con un estudio realizado en Ecuador donde se evidencia que uno de los principales desafíos de los sistemas de salud actual es la falta de personal capacitado en las competencias del cuidado debido a que las instituciones donde se forma el personal de enfermería carece de la infraestructura adecuada para una correcta formación práctica. (Porras-Roque & Herrera-Sánchez, 2022), además un estudio encontró que el personal de enfermería con exceso de pacientes con el tiempo desarrolla un fenómeno en donde cada mecanismo compensador del individuo es sobrepasado por el exceso de trabajo incluso presenta síntomas físicos y psicológicos (Comezaquira R et al., 2021).

CONCLUSIONES

En conclusión los principales retos y desafíos que enfrenta el personal de enfermería actualmente son principalmente la sobrecarga laboral, los horarios extendidos, el estrés, la condiciones inadecuadas de trabajo y la falta de formación continua, todos estos aspectos están ampliamente detallados, con la creciente demanda de pacientes resulta primordial la creación de

programas y protocolos que permitan al personal de enfermería recibir información actualizada de manera constante de una forma práctica dejando de lado el exceso de trámites administrativos y enfocarse en la calidad de cuidado centrado en la persona; además en el Ecuador el sistema de salud actual enfrenta una crisis sanitaria en los últimos años por lo que realizar estudios contextualizados localmente permite evidenciar las falencias del sistema y realizar intervenciones bajo las necesidades de cada entidad con el fin de optimizar los recursos disponibles y lograr una atención de calidad sin sacrificar la salud física, psicológica y mental del personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Aguilar Guerrero, J. F., Fernández-Giusti, A., & González Sánchez, J. E. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. *Horizonte Médico (Lima)*, 24(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03>
- Andrade-Pizarro, L. M., Bustamante-Silva, J. S., Viris-Orbe, S. M., & Noboa-Mora, C. J. (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 41–53. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2525>
- Aspiazu-Sánchez, L. G., & Esquivel-García, R. (2025). Gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, Mocache, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 21–36. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.200>
- Balseiro-Almario, C. L., Suasto-Gómez, W. M., Chaparro-Sánchez, M. A., Tapia-Juárez, Y. E., Aguilera-Padilla, N., & Hernández-Zavala, M. (2023). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. *Revista de Enfermería Neurológica*, 22(1), 84–92. <https://doi.org/10.51422/ren.v22i1.400>
- Bayser, S. E. (2023). 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(1). <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/set-2022/set221f.pdf>
- Cabezas-Ramos, C. B., & Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Caicedo-Lucas, L. I., Mendoza-Macías, C. E., Moreira-Pilligua, J. I., & Ramos-Arce, G. C. (2023). Cuidado humanizado: Reto para el profesional de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 17–29. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2511>
- Chamba Tandazo, M., Benítez Chirino, J., Reyes Rueda, E., & Blacio Romero, K. (2021) [Calidad de atención de enfermería y satisfacción percibida en el Hospitalespecializado Gineco-obstétrico Ángela Loayza de Ollague, Santa Rosa, Ecuador. REDIELUZ, 11\(2\), 39–45. https://doi.org/10.5281/zenodo.6800255](https://doi.org/10.5281/zenodo.6800255)
- Cheraghi, R., Ebrahimi, H., Kheibar, N., & Sahebihagh, M. H. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: an integrative review. *BMC Nursing*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01460-0>
- Comezquira-Reay, A. C., Terán-Ángel, G., & Quijada-Martínez, P. J. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Cortez González, L. C., Vázquez Guajardo, L. G., Medina Fernández, I. A., & Yam Sosa, A. V. (2022). Comportamiento planificado para la práctica de ejercicio físico en un adulto mayor en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(4).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000400012&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Escobar, B. M. R., & Blas, R. D. A. (2024). Desempeño laboral de enfermería según normativa 137, en el Hospital Nilda Patricio Velazco. Managua, Nicaragua. *Revista Científica Estelí*, 49, 61–75. <https://doi.org/10.5377/esteli.v13i49.17885>

Fernanda González Salinas, J., Pérez, J. G. R., de los Ángeles Fang Huerta, M., Ávila, S. P. T., Hernández, R. G., & Méndez, C. M. (2024). Evaluación del Desempeño Laboral de Enfermería en Áreas Críticas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 6898–6912. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14110

Jaime-Hernández, N. K., Briones-Bermeo, N. P., Cevallos-Tapia, A.-D.-R., & Quiroz Figueroa, M. S. (2023). Los desafíos de la gestión del cuidado de los profesionales de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(13), 60–69. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2419>

Jiménez-Conde, N., & Moreno-Gavilanes, K. A. (2024). Evaluación de la gestión organizacional y desempeño laboral del Hospital Clínica Touma. *MQRInvestigar*, 8(3), 3082–3111. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.3082-3111>

León-Revelo, E. M. (2025). Retos en la práctica clínica de cuidados intensivos en enfermería. Revisión sistemática [Challenges in the clinical practice of intensive care nursing. Systematic review]. *Cuaderno de enfermería. Revista científica*, 3(1), 8–14. https://doi.org/10.62574/fl_fak931

Mariel Martínez, S., & González-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir*, 38. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212022000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Merino-Conforme, M. C., Murillo-Cañarte, E. M., Mendoza-Vera, K. A., & Parrales-Acebo, M. J. (2023). Retos y desafíos de los profesionales de la enfermería en el cuidado del paciente. *CIENCIAMATRIA*, 9(2), 396–407. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i2.1186>

Montenegro Molocho, D. N., Ramírez Gómez, G., & Troya Palomino, D. (2023). Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 50–57. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>

Peña-Alfaro, B.-S., & Arango-Bayer, G.-L. (2022). Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*,

12(1), 8290. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.8290>

- Pereyra, G. L., Barrera, Y. B., Rivas, M. K. O., Arcos, L. C., & Barrera, P. B. (2024). Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS): Nurses' work overload, patient health status, and risk of healthcare-associated infections (HAIs). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(4), 3793–3807. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2529>
- Porrás-Roque, M. S., & Herrera-Sánchez, P. J. (2022). Desafíos en la Formación y Capacitación de Enfermeras en el Sistema de Salud Ecuatoriano. *Revista Científica Zambos*, 1(3), 60–75. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n3/33>
- Raya, A., & Aida, D. (2020). Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2020000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Saltos-Llerena, I. J. (2022). Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.311>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2024). Enfermería como la columna vertebral de los sistemas de atención sanitaria. *Revista Salud Uninorte*, 40(1), 295–304. <https://doi.org/10.14482/sun.40.01.753.951>