

## Invertir en el futuro de la Enfermería: la necesidad urgente de entornos laborales sostenibles e innovadores

Renata Cristina Gasparino<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-8729-4707>

Olga Maria Pimenta Lopes Ribeiro<sup>2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0001-9982-9537>

José Luís Guedes dos Santos<sup>3</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-3186-8286>

Andrea Bernardes<sup>4</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-9861-2050>



Diferentes organismos e investigadores han recomendado que los gestores observen con más cautela el entorno laboral. La Organización Internacional del Trabajo reconoce la importancia del empleo decente, entendido como aquel que ofrece salarios justos, entornos seguros, oportunidades para el desarrollo personal, integración y protección social, libertad de expresión y participación significativa en la toma de decisiones. Esta comprensión se destaca como un elemento esencial para el logro efectivo de la globalización y de la reducción de la pobreza a escala global<sup>(1)</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconocen la importancia de la relación entre las características de los entornos laborales y los más variados resultados. Por ello, para la década 2015-2025, recomiendan que las instituciones implementen iniciativas encaminadas a ambientes laborales saludables y respetuosos con el fin de promover el bienestar general y la calidad de vida de los trabajadores<sup>(2)</sup>.

La Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030 enfatiza que los gestores deben apuntar a promover ambientes de trabajo saludables, seguros y libres de riesgos para los trabajadores<sup>(3)</sup>, al igual que la *Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora*, publicada por el *Ministério da Saúde* de Brasil en 2012. Las Naciones Unidas, al abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, declaran la relevancia del octavo objetivo – Trabajo decente y crecimiento económico, ya que está ampliamente arraigado en las metas de muchos de los otros 16 objetivos<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil.

<sup>2</sup> Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto, Portugal.

<sup>3</sup> Universidade Federal de Santa Catarina, Departamento de Enfermagem, Santa Catarina, SC, Brasil.

<sup>4</sup> Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Centro Colaborador de la OPS/OMS para el Desarrollo de la Investigación en Enfermería, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

### Cómo citar este artículo

Gasparino RC, Ribeiro OMPL, Santos JLG, Bernardes A. Investing in the future of Nursing. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2024;32:e4128 [cited   ]. Available from:  <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.4128> URL

Respecto al tema, es importante resaltar que la llegada de la pandemia de COVID-19 trajo una paradoja, pues, al mismo tiempo que se hacía más evidente el valor de los profesionales de enfermería, la insatisfacción, el *burnout*, la intención de dejar el trabajo o incluso la profesión se han vuelto más frecuentes en todos los países.

Se pidió a los profesionales de enfermería que trabajaran en entornos de alta complejidad e incertidumbre, donde era necesario movilizar todos los recursos individuales para adaptarse rápidamente a innumerables cambios. En este sentido, como en cualquier proceso de recuperación/reconstrucción, es aún más fundamental actuar para garantizar mejores condiciones de trabajo y fortalecer los equipos, que durante al menos dos años se vieron sometidos a un desgaste profesional sin precedentes, con las consiguientes repercusiones personales.

La inversión en el ambiente en el que la enfermería desarrolla sus procesos de trabajo es fundamental, ya que existe evidencia de que características como la capacidad de liderazgo, los fundamentos orientados a la calidad del cuidado, la participación de la enfermería en la toma de decisiones, las relaciones amistosas entre equipos, la adecuación de los recursos, la autonomía, el control sobre el entorno, el apoyo de la organización, las habilidades de comunicación, la colaboración verdadera y el reconocimiento significativo tienen una relación positiva con diferentes resultados organizacionales<sup>(5)</sup>.

Estos resultados organizacionales se describen en la literatura como una mejora en la calidad y seguridad de la atención recibida por los pacientes, menores tasas de mortalidad, mayores niveles de satisfacción profesional, menores niveles de *burnout*, agotamiento emocional y *bullying*, así como menores tasas de ausentismo e intención de los profesionales de dejar sus trabajos.

Para que las transformaciones en el entorno se hagan realidad, las prioridades de investigadores y gestores deben centrarse en mapear la presencia de estas características, con la posterior implementación y evaluación de estrategias que redefinan el ambiente.

El foco central de las inversiones está en la viabilidad financiera de las organizaciones. En última instancia, al priorizar la reconfiguración de los entornos, los gestores no sólo fortalecen la práctica de enfermería, sino que también cultivan un ambiente que proporciona beneficios integrales para todos los involucrados en el proceso.

Al sumar las inquietudes de organismos internacionales estratégicos a las investigaciones promovidas en el área de enfermería, resulta urgente resaltar que las intervenciones preventivas requieren acciones colaborativas y coordinadas con todos los sectores productivos con el fin de proteger y salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores, además de fortalecer las políticas públicas y la implementación de nuevas regulaciones que protejan su salud.

Es importante destacar, sin embargo, que el camino hacia la (re)construcción de entornos laborales no siempre es sinónimo de inversión financiera. Son esenciales los cambios de actitudes y comportamientos, y la implicación de todos en el compromiso de construir entornos de trabajo justos, seguros y dignos que, además de promover mejores resultados para los pacientes/usuarios, garanticen la armonía entre el bienestar social, personal y organizacional.

Conscientes de la calidad y seguridad de los cuidados brindados a las personas y de la optimización del desempeño institucional, es fundamental que las características de los ambientes laborales promuevan la conciliación entre la vida personal, familiar, profesional y científica de los trabajadores de enfermería, quienes, ante la diversidad generacional, aunque compartan los mismos entornos de trabajo, no necesariamente tienen las mismas necesidades.

La complejidad de los contextos, los avances tecnológicos y científicos, el creciente aumento de las demandas de cuidados de la población y la constante rotación de los equipos de enfermería resaltan la necesidad de acciones continuas en el tiempo, que no sólo enfrentan los desafíos que impone un entorno dinámico y exigente, sino que también reconocen la importancia de mantener la calidad y eficacia de los servicios de enfermería. Al garantizar un compromiso constante, las enfermeras y las organizaciones pueden contribuir significativamente a la mejora continua de los cuidados de salud, fortaleciendo los resultados positivos.

## Referencias

1. International Labour Organization. Decent work [Internet]. Geneva: ILO; [s.d.] [cited 2023 Sep 30]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
2. Organização Pan-Americana da Saúde; Organização Mundial da Saúde. Plano de ação sobre a saúde dos trabalhadores 2015-2025. Washington, D.C.: PAHO; 2015 [cited 2023 Sep 30]. Available from: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33985/CD54\\_10Rev.1-por.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33985/CD54_10Rev.1-por.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

3. Organização Pan-Americana da Saúde. Agenda de saúde sustentável para as Américas 2018-2030: um chamado à ação para a saúde e o bem-estar na região. Washington. D.C.: PAHO; 2017 [cited 2023 Sep 30]. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49172>
4. United Nations, Department of Economic and Social Affairs. The 17 goals [Internet]. New York, NY: UN; 2015 [cited 2023 Sep 30]. Available from: <https://sdgs.un.org/goals>
5. Connor J, Ziniel S, Porter C, Doherty D, Moonan M, Dwyer P, et al. Interprofessional use and validation of the AACN Healthy Work Environment Assessment Tool. *Am J Crit Care* [Internet]. 2018 [cited 2023 Sep 30];27(5):363-71. Available from: <https://doi.org/10.4037/ajcc2018179>

---

Autor de correspondencia:  
Andrea Bernardes  
E-mail: [andreab@eerp.usp.br](mailto:andreab@eerp.usp.br)  
 <https://orcid.org/0000-0002-9861-2050>

**Copyright © 2024 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY.

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.