



Artículo original

doi: <https://doi.org/10.57203/academic.8.2.5452>

Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos: Hospital de Clínicas, Paraguay, 2023

Factors influencing the job performance of nursing staff in intensive care: Hospital de Clínicas, Paraguay, 2023

Ramona Soledad Quiñonez Bogado¹ , Silvia María Ramos Valenzuela¹ 

¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia. San Lorenzo, Paraguay.

Autor de correspondencia: Silvia Ramos, silvia.ins.py@gmail.com

Recibido: 17-05-2025

Aceptado: 19-12-2025

RESUMEN

Introducción: El desempeño laboral del personal de enfermería es un componente clave para garantizar una atención segura y de calidad, particularmente en contextos de alta complejidad como las unidades de cuidados intensivos. **Objetivo:** Identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital de Clínicas, San Lorenzo, Paraguay. **Metodología:** Estudio observacional, descriptivo y de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 78 profesionales seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó un cuestionario estructurado con escala Likert para evaluar factores personales, psicológicos, ambientales y laborales. **Resultados:** La infraestructura, especialmente la iluminación y la temperatura, presentó una afectación moderada. Las condiciones laborales y los factores psicológicos fueron percibidos con bajo impacto, a pesar de la alta proporción de doble empleo y jornadas prolongadas. Los factores personales, como el conocimiento técnico y la motivación, mostraron una influencia media y actuaron como recursos protectores frente a las exigencias del entorno. En conjunto, la afectación global del desempeño se mantuvo en un nivel moderado. **Conclusión:** Si bien diversos factores inciden en el desempeño laboral, los mecanismos adaptativos individuales atenúan su impacto. Desde la perspectiva de la Teoría de Adaptación de Callista Roy, estos recursos fortalecen la capacidad de respuesta ante estímulos adversos, lo que evidencia la necesidad de mejorar las condiciones institucionales y promover estrategias que potencien dichas capacidades.

Palabras clave: Enfermería, desempeño laboral, unidad de cuidados intensivos, condiciones de trabajo, factores psicosociales.

ABSTRACT

Introduction: The job performance of nursing staff is a key factor in ensuring safe, high-quality care, particularly in highly complex settings such as intensive care units. **Objective:** To identify the factors that influence the job performance of nursing professionals in the Adult Intensive Care Unit at Hospital de Clínicas in San Lorenzo, Paraguay. **Methodology:** This was an observational, descriptive, cross-sectional study with a quantitative approach. The sample consisted of 78 professionals selected through non-probabilistic convenience sampling. A structured questionnaire using a Likert scale was used to assess personal, psychological, environmental, and occupational factors. **Results:** Infrastructure, particularly lighting and temperature, had a moderate impact. Working conditions and psychological factors were perceived to have a low impact, despite the high proportion of employees holding two jobs and working long hours. Personal factors, such as technical knowledge and motivation, had a moderate influence and acted as protective resources against the demands of the environment. Overall, the overall impact on performance remained at a moderate level. **Conclusion:** While various factors influence work performance, individual adaptive mechanisms mitigate their impact. From the perspective of Callista Roy's Adaptation Theory, these resources strengthen the ability to respond to adverse stimuli, highlighting the need to improve institutional conditions and promote strategies that enhance these capabilities.

Keywords: Nursing, job performance, intensive care units, working conditions, psychosocial factors.

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la enfermería en unidades críticas constituye uno de los desafíos más complejos dentro del sistema de salud. En estos entornos, donde cada minuto es decisivo, el profesional de enfermería cumple un rol esencial en la asistencia técnica y en el acompañamiento emocional del paciente y su familia. Sin embargo, esta labor se desarrolla bajo múltiples condiciones que pueden influir en la calidad y efectividad del desempeño profesional.

Diversos estudios destacan que el desempeño laboral en enfermería se ve afectado por factores individuales, organizacionales y contextuales, como las condiciones físicas del entorno, la sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de recursos, el estrés ocupacional y la presión constante asociada al cuidado en situaciones de alta complejidad (1-3). Dichos factores no solo repercuten en la salud del trabajador, sino también en la seguridad del paciente y en los resultados asistenciales (4). Desde la perspectiva de la Teoría de Adaptación de Callista Roy, el profesional debe responder continuamente a estímulos internos y externos para mantener su equilibrio; sin embargo, en unidades críticas esta capacidad de adaptación puede verse sobrepasada ante la exposición sostenida a demandas laborales intensas (5).

En Paraguay, la Ley N.º 3206/07 del Ejercicio de la Enfermería establece lineamientos esenciales para asegurar condiciones adecuadas de práctica, incluyendo la disponibilidad de recursos, infraestructura apropiada y dotación de personal acorde a la complejidad del cuidado (6). No obstante, pese a este marco regulatorio, persisten debilidades estructurales y organizacionales en hospitales públicos de referencia, como el Hospital de Clínicas, donde la carga laboral elevada, las dobles jornadas y el limitado reconocimiento institucional continúan afectando al personal (7,8).

Si bien la literatura reconoce múltiples determinantes del desempeño laboral en enfermería, existe escasa evidencia reciente que describa cómo estos factores se manifiestan específicamente en unidades de cuidados intensivos del contexto paraguayo, desde la perspectiva del propio personal. Identificar estos elementos es fundamental para orientar intervenciones que fortalezcan el bienestar profesional y mejoren la calidad del cuidado crítico.

En este contexto, la presente investigación se plantea la interrogante: ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos del Hospital de Clínicas?, con el propósito de generar evidencia que aporte a la comprensión de esta problemática y permita proponer mejoras sostenibles para el personal y los pacientes.

METODOLOGÍA

La población estuvo conformada por 94 profesionales de enfermería que prestan servicios en la UCIA del Hospital

de Clínicas. Se obtuvo una muestra de 78 participantes (83 %), seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se incluyó a profesionales asistenciales de ambos sexos, con contrato activo y al menos tres meses de antigüedad en la unidad, que aceptaron participar voluntariamente. Se excluyó al personal en inducción, rotación temporal, licencia médica o que no completó el cuestionario.

Como instrumento de recolección se utilizó un cuestionario estructurado digital elaborado por las autoras. El instrumento se diseñó a partir de elementos conceptuales de investigaciones previas sobre desempeño laboral en enfermería (1-4), de las cuales se adaptaron ítems vinculados a estrés, carga laboral y condiciones ambientales. Asimismo, se incorporaron ítems propios para evaluar aspectos específicos del contexto UCIA del Hospital de Clínicas. El cuestionario constó de dos secciones: datos sociodemográficos (10 ítems) y factores que influyen en el desempeño laboral (20 ítems) distribuidos en cuatro subdimensiones: infraestructura, laborales, psicológicos y personales, valorados mediante una escala Likert.

Para asegurar la validez del contenido, el cuestionario fue sometido a juicio de cinco expertas en enfermería y metodología de la investigación, obteniéndose un Coeficiente de Validez de Contenido (CVC = 0.89), considerado adecuado (9). Posteriormente, se aplicó una prueba piloto a 13 profesionales de enfermería no incluidos en la muestra final. En esta primera aplicación, el instrumento obtuvo un alfa de Cronbach de 0.42, lo que evidenció baja consistencia interna. Con base en ello se revisaron especialmente los ítems propios y los adaptados, reformulando enunciados y ajustando su distribución para mejorar la coherencia interna. Tras la revisión, el instrumento alcanzó un alfa de Cronbach final de 0.82, valor que indica buena consistencia interna (10).

En cuanto a los procedimientos para la recolección de datos, se realizó durante cuatro semanas, entre agosto y septiembre de 2023, mediante un formulario digital autoadministrado. Para evitar cualquier influencia jerárquica o presión institucional, se empleó una convocatoria anónima, difundida por un enlace electrónico enviado de manera individual al personal de la UCIA. La participación se realizó fuera de los canales formales de supervisión, y el cuestionario no solicitó nombres ni datos identificatorios laborales específicos.

El acceso al cuestionario fue completamente voluntario y cada participante respondió de forma independiente desde su propio dispositivo móvil o computadora. El tiempo estimado de respuesta fue de 10 a 12 minutos.

Para el análisis, los datos fueron procesados en Microsoft Excel® 2021. Se aplicaron estadísticos descriptivos: medias aritméticas, frecuencias absolutas y porcentajes. La interpretación de la escala de Likert se realizó utilizando los rangos propuestos por Hu et al. (11):

- 4.5–5.0: Muy alto
- 4.0–4.4: Alto
- 3.5–3.9: Medio
- 3.0–3.4: Bajo
- 2.5–2.9: Muy bajo

Finalmente, el estudio fue aprobado por el Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Nacional de Asunción, conforme al Informe Belmont (9,12). Para evitar influencias jerárquicas, la invitación se realizó mediante un enlace digital anónimo y sin intervención de jefaturas. La participación fue voluntaria y sin datos identificatorios. Se advirtió sobre posibles molestias emocionales leves vinculadas a preguntas sobre estrés, dolor o desempeño, indicando la opción de retirarse en cualquier momento. Asimismo, se informaron las vías de apoyo psicológico disponibles en el Hospital de Clínicas. Se garantizó anonimato y confidencialidad en el manejo de los datos.

RESULTADOS

El estudio incluyó a 78 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos (UCIA), lo que representó el 83 % del universo total.

En relación a la caracterización de la muestra (Tabla 1), la mayoría del personal correspondió al sexo femenino (73 %). Los grupos etarios predominantes se ubicaron entre 34 y 42 años (49 %). El estado civil más frecuente fue el soltero/a (44 %), seguido del casado/a (42 %).

Las dimensiones que influyen en el desempeño laboral, consideradas fueron 4: las de infraestructura, condiciones laborales, factores psicológicos y factores personales.

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería (n = 78)

Variable	f	%
Sexo	Femenino	57 73 %
	Masculino	21 27 %
Edad (años)	25–33	18 23 %
	34–42	38 49 %
	43–50	14 18 %
	> 50	8 10 %
Estado civil	Soltero/a	34 44 %
	Casado/a	33 42 %
	Divorciado/a	7 9 %
	Viudo/a	4 5 %
Tipo de vínculo laboral	Permanente	66 85 %
	Temporal	12 15 %
Doble empleo	Sí	62 79 %
	No	16 21 %

Los factores de infraestructura evaluados (iluminación, temperatura y ruido) obtuvieron un promedio global de 3,67, correspondiente a un grado medio de afectación en la escala Likert.

- La iluminación y la temperatura fueron los elementos con mayor valoración (promedios cercanos a 4).
- El ruido presentó valores moderados (entre 3 y 3,25).

Estos hallazgos indican condiciones físicas aceptables, aunque con oportunidades de mejora.

En relación a las condiciones laborales, el 85 % contaba con vínculo permanente, y 79 % trabajaba simultáneamente en otra institución. Asimismo, un 52 % cumplía turnos de 12 horas y un 21 % realizaba 18 horas diarias, evidenciando jornadas extendidas de más de 12 horas.

A pesar de ello, al consultar sobre la percepción sobre el nivel de afectación o influencia, los encuestados atribuyeron un promedio compuesto de 2,88, que ubica esta dimensión en un rango de muy bajo a bajo, indicando una afectación leve a moderada, pero con indicadores puntuales que requieren atención (especialmente la doble jornada).

Por su parte, los factores psicológicos (estrés, enojo, dolor físico y dificultad de concentración) obtuvieron un promedio global de 2,50, lo que corresponde a un grado muy bajo de afectación.

- El estrés presentó valores medios cercanos a 3.
- El enojo registró los niveles más bajos (alrededor de 2).
- El dolor físico (principalmente cefaleas y molestias musculoesqueléticas) alcanzó valores moderados (hasta 3,54).
- Las dificultades de concentración fueron calificadas como bajas (promedios entre 2 y 2,46).

Estos valores muestran un nivel general de afectación psicológica bajo, aunque con manifestaciones de estrés y dolor que requieren observación.

La **dimensión personal** (motivación y conocimiento) obtuvo un promedio global de 3,50, equivalente a un grado medio de influencia en el desempeño.

- El conocimiento fue el elemento más destacado, con valores altos (4,0–4,08).
- La motivación presentó valores medios (aprox. 3,89).

Asimismo, el 49 % reportó dificultades frecuentes para dormir, lo que podría influir indirectamente en el rendimiento laboral.

Tabla 2. Promedios globales de las dimensiones evaluadas que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en cuidados intensivos (n = 78).

Dimensión	Promedio global	Interpretación cualitativa
Infraestructura	3,67	Medio
Condiciones Laborales	2,88	Muy bajo / Bajo
Factores Psicológicos	2,50	Muy bajo
Factores Personales	3,50	Medio

Realizando un análisis global, las cuatro dimensiones evaluadas presentaron niveles diferenciados de influencia sobre el desempeño laboral del personal de enfermería (Tabla 2). La dimensión de infraestructura obtuvo un nivel medio de afectación, indicando condiciones físicas moderadamente influyentes. Las condiciones laborales alcanzaron rangos de muy bajo y bajo, reflejando una afectación leve en esta dimensión según los indicadores considerados. En los factores psicológicos, se evidencia una influencia reducida y la dimensión personal presentó un nivel medio de influencia, destacándose dentro de esta categoría la valoración obtenida por el componente de conocimientos.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio evidenciaron que el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos (UCIA) del Hospital de Clínicas estuvo influenciado por una combinación de factores estructurales, laborales, personales y psicológicos. En particular, se identificó que las condiciones de infraestructura y las jornadas laborales prolongadas generaron un impacto significativo en la experiencia cotidiana del cuidado, lo cual coincide con lo señalado por Ahumada (1) y Aeschbacher (8), quienes destacan que el confort físico, la disponibilidad de recursos, la carga horaria y la motivación son determinantes esenciales del rendimiento profesional.

El análisis de infraestructura evidenció que la iluminación, la temperatura y el ruido continúan siendo elementos relevantes para la prestación segura del cuidado, tal como han documentado estudios en entornos críticos donde las condiciones ambientales impactan en el rendimiento, la fatiga y la percepción de seguridad del profesional (9). La presencia de ruido moderado, identificada en esta investigación, también ha sido asociada en literatura internacional con disminución de la concentración y mayor demanda cognitiva en el personal de enfermería (13).

El componente laboral mostró particular relevancia: la alta proporción de profesionales con doble empleo y jornadas extendidas se alinea con lo reportado por Molina (2) y Alvarino (7), quienes indican que la acumulación de turnos y la falta de descanso favorecen la fatiga crónica y el deterioro del desempeño. Este patrón de sobrecarga

laboral, observado también en países latinoamericanos, se vincula con un aumento de incidentes, errores involuntarios y disminución de la capacidad de regulación emocional en el personal de enfermería (14).

En cuanto a los factores psicológicos, el estrés y el dolor físico emergieron como elementos de afectación moderada. Esta situación coincide con estudios internacionales que han documentado un incremento del desgaste emocional en profesionales de áreas críticas, debido a la presión asistencial, la exposición prolongada a situaciones de alto riesgo y la falta de redes institucionales de apoyo (2,4). El hallazgo de niveles bajos de concentración refuerza la necesidad de intervenciones preventivas orientadas a la salud mental del personal, especialmente en contextos donde la precisión y la toma rápida de decisiones resultan fundamentales.

Por otra parte, los factores personales (especialmente el conocimiento técnico y la motivación) mostraron un rol protector frente a las demandas del entorno. Esta tendencia coincide con la literatura que destaca que la capacitación continua, la autoeficacia y el dominio de competencias clínicas permiten al profesional desenvolverse con mayor seguridad en entornos complejos (1,7,8). No obstante, la presencia de dificultades de sueño en casi la mitad del personal advierte una vulnerabilidad importante, ya que el descanso inadecuado afecta directamente la atención, la memoria operativa y la toma de decisiones clínicas (2,13).

A nivel internacional, la situación observada es coherente con el contexto global de la enfermería. En Brasil, cerca de dos millones de profesionales siguen expuestos a condiciones laborales que incluyen sobrecarga, desgaste emocional y escaso apoyo institucional, según reportes del COFEN (15). En España, estudios recientes señalan altos niveles de agresiones y una proporción significativa de profesionales que consideran abandonar la profesión, en relación con la sobrecarga y la falta de reconocimiento (16). La OPS, por su parte, ha advertido que la disminución de egresados en enfermería y el desgaste del recurso humano constituyen un riesgo para la sostenibilidad de los sistemas de salud (17).

Los resultados adquieren especial relevancia cuando se interpretan a la luz de la Teoría de Adaptación de Callista Roy. Según este modelo, la persona (en este caso, el profesional de enfermería) actúa como un sistema adaptativo que responde a estímulos internos y externos a través de cuatro modos de adaptación: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia (5).

Los factores identificados en este estudio se articulan claramente con dichos modos:

- Factores estructurales (infraestructura) afectan el modo fisiológico, al influir en el confort térmico, visual y sensorial del profesional.
- Condiciones laborales y carga horaria impactan

simultáneamente en el modo fisiológico y en el modo de función de rol, al aumentar la demanda energética y las exigencias del rol profesional.

- Factores psicológicos, como estrés y dolor físico, se relacionan directamente con el modo de autoconcepto, pues comprometen la estabilidad emocional y la percepción de eficacia.
- Factores personales, como motivación y conocimiento, corresponden al modo de interdependencia, al reforzar las interacciones profesionales, la seguridad clínica y el sentido de propósito dentro del equipo.

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral observado, con una afectación general media, puede interpretarse como el resultado de la interacción entre estímulos ambientales, demandas organizacionales y recursos personales. Cuando estas demandas superan la capacidad adaptativa (como ocurre ante doble empleo, largas jornadas o dolor recurrente) se producen respuestas inefectivas reflejadas en desgaste, fatiga y reducción del rendimiento.

Por el contrario, cuando existen recursos adaptativos internos, como motivación y competencia técnica, las respuestas se vuelven más efectivas, fortaleciendo la adaptación positiva ante las exigencias del entorno crítico. De esta manera, los hallazgos empíricos del estudio respaldan la utilidad del modelo de Roy para comprender el comportamiento adaptativo del personal de enfermería en contextos de alta complejidad.

CONCLUSIÓN

El estudio identificó que el desempeño laboral del personal de la UCIA está influido por factores estructurales, laborales, psicológicos y personales, con un nivel de afectación general medio. La infraestructura mostró una influencia moderada, mientras que las condiciones laborales y los factores psicológicos presentaron afectación baja según la percepción del personal. Los factores personales (especialmente el conocimiento técnico y la motivación) actuaron como recursos protectores fundamentales.

Este equilibrio entre demandas del entorno y recursos internos explica que la afectación no sea elevada, lo cual coincide con la Teoría de Adaptación de Callista Roy, que sostiene que la motivación y la competencia profesional permiten respuestas adaptativas más efectivas en contextos críticos. Así, los hallazgos respaldan la utilidad del modelo de Roy para comprender el comportamiento del personal de enfermería en situaciones de alta complejidad.

En conjunto, los resultados evidencian que, aunque existen factores que condicionan el desempeño, los mecanismos adaptativos individuales atenúan su impacto, destacándose la necesidad de fortalecer

condiciones organizacionales y promover acciones que potencien dichos recursos adaptativos.

Financiamiento: Ninguno

Contribución de autores: RSQB: Participó en la concepción y diseño del estudio, recolección y análisis de los datos, así como en la redacción del borrador inicial del manuscrito y su revisión crítica con importantes aportes intelectuales. SMRV: Colaboró en la planificación metodológica del estudio, supervisión académica, validación del análisis de resultados, edición del contenido final y aprobación de la versión definitiva del manuscrito.

Conflictos de interés: Los autores declaran que no existen conflictos de interés que puedan influir en los resultados o la interpretación de los datos presentados en el manuscrito.

Disponibilidad de datos: Los datos de investigación no se encuentran disponibles.

Editor responsable: Claudia Centurión^{ORCID}. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Enfermería y Obstetricia. San Lorenzo, Paraguay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ahumada J. Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022. Lima Norte [Internet]. 2023 [citado 2025 abr 10]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106761>
2. Molina-Chailán Pía Mabel, Muñoz-Coloma Marisol, Schlegel-SanMartín Giannina. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 Sep [citado 2025 Nov 21]; 65(256): 177-185. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=1851-546X2019000300177&lng=es. Epub 22-Mar-2021.
3. Leguizamón LC, Gómez V. Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. Int J Clin Health Psychol. 2002;2(1):173-182. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33720109.pdf>
4. Organización Panamericana de la Salud. La seguridad de los trabajadores y trabajadoras de salud: campaña del Día Mundial de la Seguridad del Paciente 2020. Disponible en: https://www.paho.org/sites/default/files/2020-10/La%20Seguridad%20de%20los%20Trabajadores%20y%20Trabajadoras%20de%20Salud_Octubre%202020.pdf.
5. Roy C. The Roy Adaptation Model. 3rd ed. Pearson Education; 2009.
6. Ley N.º 3206/07 del Ejercicio de la Enfermería. Asunción: Congreso Nacional de la República del

- Paraguay; 2007. Disponible en: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2510/ley-n-3206-del-ejercicio-de-la-enfermeria>
7. Alvarino M. Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. 2020. doi:10.26752/9789589297445.2.
 8. Aeschbacher R, Addor V. Institutional effects on nurses' working conditions: a multi-group comparison of public and private non-profit and for-profit healthcare employers in Switzerland. *Hum Resour Health*. 2018;16:58. doi:10.1186/s12960-018-0324-6.
 9. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres C. Metodología de la investigación. 7.ª ed. México: McGraw-Hill; 2021.
 10. Tavakol M, Dennick R. Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*. 2011;2:53-55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd.
 11. Hu Y, Hu J, Li L, Zhao B, Liu X, Li F. Development and preliminary validation of a brief nurses' perceived professional benefit questionnaire (NPPBQ). *BMC Med Res Methodol*. 2020;20:72. doi:10.1186/s12874-020-0908-4.
 12. National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. The Belmont Report. Washington, DC; 1979.
 13. Armbruster C, Walzer S, Witek S, Ziegler S, Farin-Glattacker E, et al. Noise exposure among staff in intensive care units and the effects of unit-based noise management: a monocentric prospective longitudinal study. *BMC Nurs*. 2023;22:460. doi:10.1186/s12912-023-01611-3.
 14. Patient Safety and Workplace Bullying: An Integrative Review Houck NM, Colbert AM. *Patient Safety and Workplace Bullying: An Integrative Review. J Nurs Care Qual*. 2017;32(2):164-171. doi:10.1097/NCQ.000000000000209
 15. El País. ¿Quién cuida a quien cuida? El clamor de las enfermeras en Brasil y el sur global. 2025 mayo 12 [citado 2025 mayo 14]. Disponible en: <https://elpais.com/planeta-futuro/2025-05-12/quien-cuida-tambien-necesita-cuidados-gritan-las-enfermeras-de-brasil-y-del-sur-global.html>
 16. CadenaSER. El 70% de las enfermeras sufre agresiones y casi la mitad piensa en dejar su profesión. 2025 May 12 [cited 2025 May 14]. Available from: <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/05/12/segun-comisiones-obreras-el-70-de-enfermeras-de-la-comunitat-valenciana-sufre-agresiones-y-casi-la-mitad-piensa-en-dejar-su-profesion-radio-valencia>
 17. Organización Panamericana de la Salud. International Nurses Day 2025. Nursing in the Americas: evidence and strategies for a sustainable workforce. Washington (DC): OPS/OMS; 12 May 2025 [cited 2025 May 14]. Available from: <https://www.paho.org/en/news/12-5-2025-international-nursing-day-paho-warns-dramatic-decline-nursing-graduates>