



## RUPTURA: EL AMBIENTE LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

### Breakup: The work environment of nursing professionals

Yonatan A. Acosta B<sup>1</sup>  Estudiante de Enfermería. Grupo de investigación Enfermería y APS.

Juan E. Rivera G<sup>2</sup>  Estudiante de Enfermería. Grupo de investigación Enfermería y APS.

#### Artículo Reflexivo

**Recibido:** 18 de septiembre  
2024

**Aceptado:** 23 de octubre  
2024

**Publicado** 4 diciembre  
2024

 10.19053/uptc.2744953X.18528



#### Como citar este artículo:

Acosta, Y., Rivera, J. Ruptura: el ambiente laboral de los profesionales de enfermería. Salud y Sociedad UPTC Volumen 10 Número 1. 2025. <https://doi.org/10.19053/uptc.2744953X.18528>

<sup>1</sup> Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, ✉ [yonatan.acosta@uptc.edu.co](mailto:yonatan.acosta@uptc.edu.co)

<sup>2</sup> Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, [juan.rivera11@uptc.edu.co](mailto:juan.rivera11@uptc.edu.co)

## RESUMEN

**Introducción:** Enfermería actualmente representa el 56% de los profesionales sanitarios, sin embargo son pocos para cubrir las necesidades de los sistemas de salud. Donde identificar factores como el ambiente laboral que influye en la satisfacción laboral y el deseo de estudiar la profesión, se hace necesario. Permitiendo integrar la narrativa de enfermería que desde su punto de vista cualitativo, facilita profundizar en el tema, a través del análisis de los patrones propios del conocimiento enfermero. Por ello, el **objetivo** de esta narrativa es compartir las percepciones de los profesionales de enfermería relacionadas con el ambiente laboral, reconociendo realidades poco favorecedoras y el deseo de transformarlas. **Metodología:** Se hizo uso del instrumento PES-IWN (Environment Scale of the Nursing Work Index), que sirvió de base para aplicar una entrevista semiestructurada, a los profesionales de enfermería de la institución. **Resultados:** Análisis por patrones de conocimiento de enfermería de una narrativa que expresa el sentir de los internos de enfermería al ser parte de un ambiente laboral. **Conclusiones:** Desde un núcleo de conocimientos propio como la narrativa, se comparte la realidad del ambiente laboral del personal de enfermería, incentivando el deseo de transformación, mediante acciones individuales y colectivas. Además, la profesión adquiere un valor extra al reconocer las difíciles situaciones en las que se desarrolla el “cuidado”.

**PALABRAS CLAVE:** Ambiente Laboral, Enfermería, Narrativa de Enfermería, Motivación, Patrones de Conocimiento de Enfermería.

## ABSTRACT

**Introduction:** Nursing currently represents 56% of health professionals; however there are few of them to cover the needs of health systems. Where identifying factors such as the work environment that influences job satisfaction and the desire to study the profession is necessary. Allowing the integration of the nursing narrative that, from its qualitative point of view, facilitates delving deeper into the topic, through the analysis of the patterns of nursing knowledge. Therefore, the **objective** of this narrative is to share the perceptions of nursing professionals related to with the work environment, recognizing unflattering realities and the desire to transform them. **Methodology:** The PES-IWN (Environment Scale of the Nursing Work Index) instrument was used, which served as the basis for applying a semi-structured interview to

the nursing professionals of the institution. **Results:** Analysis by patterns of nursing knowledge of a narrative that expresses the feelings of nursing interns when being part of a work environment. **Conclusions:** From a core of knowledge such as narrative, the reality of the work environment of nursing staff is shared, encouraging the desire for transformation, through individual and collective actions. Furthermore, the profession acquires extra value by recognizing the difficult situations in which “care” takes place.

**KEYWORDS:** Work Environment, Nursing, Nursing Narrative, Motivation, Nursing Knowledge Patterns.

## INTRODUCCIÓN

La enfermería es una profesión que actualmente representa el 56% de todos los integrantes de los equipos sanitarios y aun así son pocos para las necesidades que los diferentes sistemas de salud tienen; pues la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ha manifestado que para lograr los objetivos de desarrollo sostenible, es necesario aumentar la cobertura de los servicios de salud, requiriéndose en muchos más profesionales de enfermería de los que existen actualmente (1).

Por esto, resulta factible estructurar formas que permitan identificar los problemas que inciden en el bajo número de profesionales de enfermería como lo puede ser el ambiente laboral; el cual hace referencia al conjunto de percepciones

compartidas que las personas forman acerca de las realidades del trabajo y de la institución, las cuales influyen en las actitudes y el comportamiento de sus miembros (2)(3), aspecto que tiene la capacidad de aumentar la satisfacción laboral ocasionando menor tasa de abandono de la profesión y por ende mayor interés en estudiarla, sin embargo un ambiente laboral negativo puede generar estrés, enfermedades físicas y mentales (4)(5).

Por ello la narrativa de enfermería, propia de la profesión y desde su punto de vista cualitativo se presenta como una opción que facilita el conocer a profundidad la realidad de los sujetos de cuidado, y en este caso la de los mismos profesionales.

Las narrativas de enfermería se han convertido en una herramienta pedagógica y

práctica valiosa en el proceso de aprendizaje de la enfermera, permitiendo que las mismas desarrollen habilidades y sentido de cuidados a través de una experiencia real (6). Muchas veces incluso motivando el desarrollo de acciones más integrales que promuevan el “arte de cuidar”, donde a través de sus líneas se muestra la visión de lo que implica ser “enfermería”, y estos escritos permiten que los demás integrantes del sector salud y sociedad reconozcan el impacto que las acciones de enfermería tienen en los pacientes y en ellos mismos.

La situación descrita se analizó mediante los patrones de conocimiento; empírico, personal, emancipatorio, sociopolítico, estético, ético, y artístico, los cuales según Carper (7), son parte esencial tanto de la enseñanza como de la práctica de enfermería, incrementando así su complejidad y diversidad de enfoques epistemológicos. De este modo, cada patrón orienta los problemas y preguntas propias de la disciplina, reconociendo que el cambio es un elemento intrínseco en la evolución del conocimiento en enfermería.

El objetivo de esta narrativa es, por tanto, compartir las percepciones de los profesionales de enfermería relacionadas con el ambiente laboral en el cual se sumergen

algunos, con el reconocimiento de realidades poco favorecedoras y el deseo de transformarlas.

## **METODOLOGÍA**

La narrativa forma parte de la fase cualitativa del macroproyecto “Procesos de Gestión Clínica del Talento Humano en Enfermería 2023-2024 (SGI 3598)”. Se realizaron preguntas a los profesionales de la institución para evaluar de manera general el ambiente laboral en el que desarrollan sus acciones de cuidado. Para ello, se utilizó el instrumento PES-IWN (Environment Scale of the Nursing Work Index) (8) como base para el componente cuantitativo. A partir de las respuestas recibidas, se seleccionaron aspectos clave que fueron explorados en mayor profundidad a través del componente cualitativo, del cual surgió la narrativa (9).

El instrumento se aplicó mediante entrevistas semi-estructuradas, que incluyeron preguntas cerradas basadas en el PES-IWN y preguntas abiertas para profundizar en las percepciones individuales. Las respuestas cuantitativas y cualitativas se registraron utilizando Google Forms, y posteriormente, los datos fueron organizados en una hoja de Excel para su tabulación y análisis. Las respuestas cuantitativas se analizaron mediante estadística descriptiva,

mientras que las respuestas cualitativas se sometieron a un análisis temático para identificar patrones recurrentes en las percepciones del ambiente laboral.

## **NARRATIVA**

Ser estudiante de enfermería está cargado de expectativas sobre lo que implica ser un enfermero. Es imaginarse haciendo lo que a lo largo de la carrera nos enseñan: "cuidar". Nosotros no éramos la excepción, pues esta narrativa inicia cuando éramos estudiantes de un sistema con acompañamiento continuo de nuestro docente y culmina siendo internos.

Antes de ser internos observábamos maravillados las acciones de los profesionales, ya que demostraron liderazgo, conocimiento y humanidad, siendo ideales a alcanzar en nuestra formación, sin embargo empezamos como estudiantes que asistían 18 horas por semana a las instituciones, a identificar aspectos que antes, debido a nuestra emoción, no veíamos.

Los profesionales estaban tan ocupados que, durante nuestra rotación diaria, no paraban ni siquiera para comer. Estaban tan sumergidos y abrumados por las tareas, que nuestra llegada era como un

salvavidas o un respiro en el mar de cosas que tenían por hacer.

El nivel de carga, a veces, los hacía parecer enojados con los pacientes, delegando muchas de sus responsabilidades en el personal auxiliar. Según nuestra formación, acciones como la administración de medicamentos son responsabilidad directa de los profesionales, algo que sabíamos con certeza, delegar esa tarea implicaba transferir la acción, pero no la responsabilidad, lo cual es inseguro y podría acarrear no solo consecuencias legales para el profesional o para la institución, lo más importante afectar la seguridad de los pacientes.

Siempre se habla de los pacientes, pero casi nunca de los profesionales de enfermería como seres humanos que sienten, es como si convertirse en profesional le restara importancia a la condición de ser humano, lo que evita que se detengan a reflexionar sobre su propio bienestar y cómo este puede beneficiar o perjudicar nuestra razón de ser: "los sujetos de cuidado".

Desde aquí, nuestra perspectiva sobre ser enfermeros comenzó a agrietarse, ya que la imagen que teníamos empezó a nublarse. Sin embargo, ahora como internos de enfermería, estando en el frente, hombro a hombro afinamos nuestra mirada y

centrándonos en lo que sus palabras no decían, pero su lenguaje corporal sí, seguimos observando y decidimos conversar con varios de ellos para conocer más sobre lo que sienten y viven y esto fue lo que encontramos.

Como enfermeros profesionales, gran parte de sus vidas transcurren en las instituciones donde trabajan, de modo que viven inmersos en las dinámicas propias de los servicios, pero especialmente sumergidos en el ambiente laboral.

Identificamos que tres cuartos de los profesionales de enfermería eran mujeres, con pocos hombres, aunque cada día se unen más a la profesión. Las edades oscilaban entre los 22 y los 62 años, y el 70% tenía menos de cinco años de experiencia. Al preguntarles por qué, muchos respondieron que aquellos con más experiencia se iban por diversas razones, como la falta de reconocimiento de sus acciones.

A nivel económico, los aumentos salariales no crecían en comparación con otras profesiones. Tampoco a nivel social, ya que la imagen y la importancia de la enfermería estaban completamente desdibujadas. Estos factores motivaban el cambio de profesión, de institución e incluso de país, en busca de mejores oportunidades

para ellos y sus familias. Todo esto, según nos comentaban, desencadena una pérdida de personal con experiencia, lo que contribuye al aumento de eventos adversos y al deterioro en la calidad de la atención con un mayor volumen de recién egresados, a pesar de tener un sólido conocimiento teórico.

Evidenciamos en algunos de ellos desmotivación, especialmente en los profesionales con más experiencia. Tenían ojeras, un semblante cansado y una actitud de resignación hacia sus condiciones de trabajo y lo que su carrera se había convertido. Este comportamiento, según ellos, estaba relacionado en gran medida con las políticas institucionales, ya que, por más que se esforzaran, no lograrían ascender, mejorar su remuneración ni obtener beneficios en la contratación. Su vínculo laboral es inestable, con duraciones de un año, seis meses, e incluso algunos decían que dos meses. Esto no les ofrecía ni siquiera seguridad laboral, ya que cualquier arbitrariedad podría desencadenar la no renovación del contrato.

La desmotivación se mezcla con el estrés de responder de manera integral y oportuna a los pacientes, porque, después de la Ley 100 de 1993, la prioridad es "dar de

alta al paciente lo antes posible". Asimismo, dos tercios de los profesionales sienten que no tienen participación en las decisiones sobre las políticas de la institución, convirtiéndose en mano de obra que solo debe limitarse a hacer su trabajo.

Los estudios de posgrado tampoco les resultaban rentables. No contaban con el tiempo para estudiar y, aunque se prepararan más, esa formación no se reflejaría en su salario. No hay diferencia entre quien tiene un posgrado y quien no, sin embargo muchos lo hacen para poder ser mejores profesionales y brindar cuidados de mayor calidad a sus pacientes.

Por otro lado, la coordinadora de enfermería, una parte fundamental para los profesionales, se muestra visible y accesible al personal. Comparte las decisiones tomadas y muchas veces guía sobre los nuevos procesos que deben implementarse a nivel institucional. Sin embargo, los profesionales señalan que la coordinadora no tiene la misma potestad y autoridad que otros directivos de la institución; más bien, es una "paloma mensajera".

Para este momento, nuestra percepción de la profesión ya estaba muy quebrada, es decir, ¿se habían vuelto máquinas que trabajaban sin parar? y su

humanidad se desdibujaba cuanto más ejercían su profesión, mostrándose fríos y distantes. Nuestras expectativas y la realidad no parecían estar alineadas. Estábamos viendo una realidad: estos profesionales estaban rotos, sin ilusiones y prácticamente sin esperanza. Parecía que el fulgor había sido reemplazado por rutina y cansancio, debido a la extenuante carga de trabajo, que ha puesto en vilo la esencia de la enfermería, "el cuidado". No tienen tiempo para hacer planes de cuidado personalizados para cada paciente y se ven reducidos a seguir indicaciones médicas. En un futuro, ¿será nuestra forma de vida?

Esta situación está mediada por la evidente escasez de profesionales en Colombia, y aunque muchos comentaron que existen servicios de apoyo para facilitar el desarrollo de las funciones de cuidado, la falta de personal sólo agudiza la carga que cada individuo debe soportar. Con el tiempo esto podría manifestarse con deserción de la profesión, errores en la atención en salud, e incluso como un síndrome de burnout o peor con suicidios de los mismos profesionales. Ante esta cruda realidad, resulta difícil creer que nuestra profesión tenga el mismo atractivo que otras, donde se desgastan menos y obtienen más beneficios.

La situación con los profesionales médicos especialistas no mejora la situación, quienes no ven con respeto a los enfermeros, negando incluso el saludo. Esta brecha en la relación interprofesional desdibuja nuestra profesión, obligando a los enfermeros a buscar estrategias de escape e incluso se percibe una especie de sumisión ante los agravios de estos especialistas. Las instituciones de salud prefieren despedir a un enfermero competente que a un especialista intransigente y grosero, que incluso trate mal a los pacientes. Es decir, ¿los profesionales de enfermería son las cabezas fáciles de cortar, y a quienes se puede culpar por cualquier evento adverso?

Pero la peor relación no era con los especialistas, sino entre los mismos profesionales de enfermería y los auxiliares. No existía un colegaje marcado entre todos los profesionales; cada uno se preocupaba por lo suyo. Durante actos como la entrega y recepción de turnos, surgían peleas, como: "¿Por qué no marcaron el buretrol?", "¿Por qué no dejaron al paciente listo?" ó "Por qué entregan así los equipos?". Era como si los peores enemigos fueran los mismos colegas. Esto es diferente a lo que se observa en el equipo médico, donde se apoyan entre ellos. No se trata de ser cómplices de malas acciones, sino de ser apoyo en momentos

difíciles, cuando están saturados de trabajo o bajos de ánimo. Sin embargo, algunas veces son los propios colegas los que se encargan de volver los ambientes laborales tóxicos, lo que termina desencadenando que ni siquiera se hablen por cosas que tal vez no son ciertas. Este problema de comunicación es extremadamente perjudicial para los pacientes, ya que puede llegar a comprometerse incluso la información vital para la optimización de los cuidados.

Algunas veces mientras almorzábamos, solíamos hablar con algunos profesionales y auxiliares, quienes, sin querer, nos compartían que llevaban más de 19 años sin tomar vacaciones. Lo único que podían hacer era cuadrar turnos para tener al menos cuatro días de descanso. Para empeorar la situación, sus contratos no duraban más de seis meses, lo que afectaba su capacidad de cotizar semanas para la pensión. Además, corrían el riesgo de ser despedidos por discutir con un especialista o una persona cercana a los directivos, lo que podría llevar a su "despido inmediato", sin siquiera reconocer sus años de trabajo.

En este punto, como internos, nos sentíamos algo desmotivados. Sin embargo, elegimos esta carrera por el impacto que podemos tener en las personas. Y aunque lo

que habíamos visto desdibujó nuestras expectativas, la capacidad de resiliencia, compromiso y responsabilidad de los profesionales nos motivó a creer en la enfermería. Si, con todas las dificultades descritas, los profesionales de enfermería han transformado vidas, nosotros, conociendo la realidad, seguramente podremos contribuir al mejoramiento y dignificación de nuestra profesión y ambiente laboral.

No obstante, no todo era malo. El equipo de enfermería era muy resolutivo y preparado, perfilándose como líderes en las acciones establecidas por la institución. Además, la relación entre enfermería y los médicos hospitalarios era muy buena, donde estos reconocían el juicio clínico y las acciones de enfermería.

El ambiente laboral que se genera entre los médicos hospitalarios y los profesionales de enfermería es positivo, donde se destaca el reconocimiento al cuidado de los pacientes, se evidencia un trabajo en conjunto a nivel práctico y el trato interprofesional desde el marco del respeto mutuo.

Así mismo, en el área de urgencias en el servicio de reanimación, los urgenciólogos se apoyan en su totalidad con los demás

especialistas, siendo muy pocos los espacios donde se generan contrariedades, inclusive donde todo o casi todo el personal ayuda a propiciar un buen ambiente laboral, siendo amables inclusive con el personal en formación.

Por todo lo anterior, nuestra expectativa inicial de ser profesionales de enfermería estaba rota, al igual que la de muchos otros enfermeros y enfermeras. Sin embargo, ya sabíamos a qué nos enfrentaríamos como egresados, y creemos que hay mucho trabajo por hacer. Los profesionales de enfermería, en esta narrativa, son los "sujetos de cuidado" a quienes escuchamos, observamos y admiramos, porque, a pesar de las dificultades, no olvidan su vocación. Si bien la realidad de la enfermería no es lo que esperábamos, nos mostró que debemos trabajar por una nueva generación de enfermeros y enfermeras, llena de líderes transformacionales comprometidos con el cambio y la dignificación de nuestra profesión.

Lograr ese cambio puede iniciar con esta narrativa que comunica lo que hemos encontrado, para que los profesionales, el gobierno, las instituciones y los pacientes lo reconozcan; motivar la participación de los

profesionales en la política, ya que si nosotros no tomamos acción por nuestra labor, nadie lo hará por nosotros; participar y proponer acciones de cambio en las instituciones donde trabajaremos; y convertirnos en facilitadores de la unidad de nuestra profesión, reconociendo que, en parte, somos responsables de la realidad que atraviesa. Para finalizar, podemos decir que muchas veces la ruptura da paso a la transformación del pensamiento, y en este caso nos dio paso a "creer en la enfermería".

## **ANÁLISIS DE PATRONES**

Se analizó la narrativa desde los patrones propuestos por Carper (7), ya que permiten mejorar la concepción epistemológica desde los diferentes enfoques integrales de la profesión, favoreciendo la consolidación de un cuerpo propio de conocimiento enfermero.

### **- Patrón de conocimiento Empírico**

El avance del conocimiento de enfermería como ciencia se expresa en esta narrativa con la apropiación de indicadores empíricos con el uso del cuestionario PES para determinar el ambiente laboral, el uso de la observación detallada y la escucha activa que se evidencia en los casos donde se comparte los espacios laborales y se

reconoce expresiones verbales y actos no verbales que afectan o influyen en el ambiente laboral y las percepciones de su labor por parte de los profesionales de enfermería.

Este patrón permite reconocer la importancia de las situaciones que afectan a los profesionales de enfermería y que acciones pueden contribuir a mejorarlas, ya que esta narrativa presenta el diagnóstico de una problemática que afecta al cuerpo de enfermería institucional, de la misma manera provee de insumos para una propuesta de mejoramiento.

### **- Patrón de conocimiento Personal**

El proceso de interacción interpersonal que implica relaciones y transacciones, se puede ver en la narrativa a través de la escucha activa y la observación del lenguaje no verbal de los participantes, se identificó la problemática en común que todos los profesionales enfrentan, pues muchas veces cuesta verbalizar lo que se siente o piensa.

Además se identificó la posibilidad como futuros profesionales de enfermería, de existir como un ser que reflexione constantemente de su entorno y como este beneficia o perjudica el propio "ser",

logrando con ello crear criterio y estimular el deseo de cambio, para mejorar las condiciones con las que se trabaja como profesional de salud.

Al valorar la situación de manera general, y crear una voz que representa a muchas otras, se transforma esto en una experiencia única; donde se expone una situación que tal vez todos ven y sienten, pero por situaciones individuales prefieren ignorar, no en vano verbalizar el pensamiento, permite reconocerlo y reflexionarlo, facilitando con ello percibir “sentirse escuchado”.

#### **- Patrón de conocimiento Emancipatorio**

Lograr el acercarse a la búsqueda de la solución de problemas a través de una práctica reflexiva y un pensamiento crítico se puede encontrar en la narrativa, donde, la realidad descrita se ha desarrollado a través de los años, construyéndose a partir de las concepciones sociales de la profesión, permeando incluso en las decisiones de los gobiernos e instituciones en cuanto a las actividades necesarias que se requieren para mejorar el ambiente laboral de enfermería, se pretende con la narrativa invitar a “todos” los profesionales de enfermería a transformar los entornos laborales desde acciones propositivas tanto a nivel individual

como colectivo, donde lo primero que se debe hacer es “mostrar la realidad” laboral de la profesión, con el fin de visibilizar nuestras acciones e importancia en el sector de la salud, para que pacientes, instituciones y gobiernos, nos brinden el apoyo y unas políticas en talento humano que permitan desempeñar el “cuidado” de una manera integral y sana.

#### **- Patrón conocimiento sociopolítico**

La narrativa permite contextualizar las acciones que realiza el profesional de enfermería bajo términos de la legislación colombiana y un sistema de salud saturado, que urgentemente requiere personal capacitado, y al contrario encuentra fenómenos migratorios, rotación de personal y una razón enfermero paciente insuficiente.

#### **- Patrón de conocimiento estético**

El poder hacer visible la experiencia humana más allá de la superficie, se logra al analizar la verbalización de las situaciones percibidas de manera individual que permitió construir una realidad común, en la cual escuchar las palabras, los silencios y la corporalidad de cada participante no solo con los oídos, sino también con los ojos y el corazón se vuelve necesario. Esta es una realidad del “hoy” que, de no compartirse ni

intervenirse, también será del “mañana”. Hoy pertenece a ellos, pero mañana será nuestra, y no solo afecta a los profesionales, sino también a los sujetos de cuidado, ya que esta realidad desdibuja la esencia de la enfermería: el “cuidar”. Y si no podemos cuidar, ¿seguiremos siendo “enfermería”?

La narrativa expone momentos de quiebre y finalmente una ruptura, sin embargo muestra la profundidad del sentir para surgir ante la convicción de su ser y formación.

#### **- Patrón de conocimiento ético**

En la narrativa se refleja el patrón al reconocer que los profesionales de enfermería poseen autonomía a la hora de expresar de manera libre y sin prejuicios sus percepciones sobre las condiciones que atraviesan, donde manifiestan que siempre tratan de dar lo mejor de sí, a pesar de que su remuneración no la consideran justa o su poco reconocimiento social, manifestando el principio de beneficencia; donde sus acciones y formación siempre están enfocadas en hacer el bien con el menor riesgo para sus pacientes.

#### **- Patrón de conocimiento artístico**

En la narrativa se logran identificar las dificultades que los profesionales de enfermería tienen para brindar cuidados, donde la falta de personal es algo que sobrecarga sus actividades y jornadas, dejándolos sin tiempo de ejercer su arte “cuidar”, adicional al poco reconocimiento social y económico que la profesión recibe, esta se vuelve poco atractiva para los jóvenes que tienen el deseo de cuidar a las comunidades e individuos, ciclo vicioso que perpetúa la realidad actual, y transforma el aspecto vocacional de “ser enfermero” en una desventaja social.

#### **CONCLUSIÓN**

Las narrativas de enfermería subjetivizan el cuidado, de modo que se transforman en un núcleo de conocimiento propio y rico para la profesión, de allí que a través de esta narrativa se pueda compartir la realidad de unos pocos, pero que puede generar que muchos se identifiquen con lo manifestado, incentivando el deseo de transformación por parte de cada uno de los integrantes de enfermería, que mediante acciones individuales y colectivas en cada uno de los espacios donde se encuentren logren contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral.

El lograr “mostrar el ser de enfermería”, que surge de manera vocacional, ya que la motivación del mejoramiento, se da por el deseo de brindar mejores cuidados que favorezcan los procesos de recuperación de cada sujeto. Asimismo el análisis realizado por patrones facilita ver de manera integral una situación, desde un núcleo de conocimiento propio de la profesión, mostrando el valor extra que esta adquiere al realizar su arte bajo las condiciones descritas, que desde el abordaje cualitativo plantea puntos de vista tanto tangibles como intangibles, que constituyen en conjunto el “arte de ser enfermería”.

### **AGRADECIMIENTOS**

Los autores agradecemos a la profesora Giomar Maritza Herrera Amaya, docente de la escuela de enfermería de la UPTC, por guiarnos y apoyarnos en el desarrollo de esta narrativa de enfermería.

### **FINANCIACIÓN**

Los autores declaran no haber recibido financiamiento para este estudio.

### **CONFLICTO DE INTERESES**

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

### **CONTRIBUCIONES**

Declaramos que todos los autores:

1. Han participado en la concepción y diseño del manuscrito, como también en la adquisición y en el análisis e interpretación de los datos del trabajo.
2. Han colaborado en la redacción del texto y en sus revisiones.
3. Han aprobado la versión que finalmente será publicada.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Organización Panamericana de la Salud. Objetivos de desarrollo Sostenible. Disponible en <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-ambientales-salud/objetivos-desarrollo-sostenible-opsoms-material-cientifico>
2. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. [Internet]. Vol. 31, Revista Cubana de Enfermería. 2015 [cited 2024 Mar 25]. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007)
3. Naranjo Herrera C, Paz Delgado A, Marín Betancur S. Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad

Autónoma de Manizales. Universidad Autónoma de Manizales [Internet]. 2014 Jan 19 [cited 2024 Mar 25];17(28):105-26. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/1872/187243060006/html/>

<https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>

4. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud [Internet]. Vol. 1, Rev Peru Cienc Salud. Pasco; 2019 [cited 2024 Mar 25]. Available from:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8580993>

<https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>

5. Bayer GLA, Alfaro BSP, Barragan SPP, Hernandez EDA. Work environment of nurses in a public colombian hospital. Enfermeria Global [Internet]. 2023 Oct [cited 2024 Mar 25];22(4):14-25. Available from:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412023000400001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412023000400001)

6. Karol J, Briñez A. Narrativa de enfermería: visión y patrones de conocimiento en una entrevista en el hogar [Internet]. Ibagué: Revista Colombiana de enfermería; 2013. Disponible en

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6547168.pdf>

7. Carper B. Fundamental patterns of knowing in nursing. Adv Nurs Sci. 1978 Oct ;(1):13-23.

<https://doi.org/10.1097/00012272-197810000-00004>

8. Orts Cortés I. Validez de contenido del Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) en el ámbito europeo [Internet]. 2011 [cited 2024 Mar 25]. Available from:

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/21852/1/tesis\\_orts.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/21852/1/tesis_orts.pdf)

9. Edilma G, Olga G. Situación de enfermería. La narrativa como medio para comunicarla. 1.<sup>a</sup> ed. Bogotá: Editorial UNAL.2020. Disponible en:

<https://portaldelibros.unal.edu.co/gpd-situacion-de-enfermeria-la-narrativa-como-medio-para-comunicarla-9789587941821-667e3d9ea41aa.html>