



# Perspectivas del trabajo decente del profesional de enfermería venezolano

## Perspectives of decent work of the Venezuelan nursing professional

LÓPEZ, LIZMERY<sup>1</sup>; CHACÓN, EDUVINA<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela

**Autor de correspondencia**  
lizmery@ula.ve

**Fecha de recepción**  
15/11/2024

**Fecha de aceptación**  
06/01/2025

**Fecha de publicación**  
28/02/2025

### Autores

López, Lizmery  
Lic. en Enfermería, MSc. en Geriátría, Gerontología y Envejecimiento. MSc. en Salud Pública. Doctorando en Ciencias Organizacionales, Universidad de Los Andes. Profesora de la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.  
Correo-e: lizmery@ula.ve  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8990-2155>

Chacón, Edivina  
Lic. en Enfermería, Especialista en Gerencia en Recursos Humanos. Profesora de la Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.  
Correo-e: [eduinachacon@gmail.com](mailto:eduinachacon@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2333-169X>

### Citación:

López, L. y Chacón, E. (2025). Perspectivas del trabajo decente del profesional de enfermería venezolano. *GICOS*, 10(1), 147-154  
DOI:



**RESUMEN**

La profesión de enfermería juega un rol esencial en el sistema sanitario, siendo el soporte que mantiene el cuidado completo y humano de los pacientes. En este escenario, la noción de “trabajo decente” se transforma en un factor crucial para asegurar no solo la calidad del cuidado proporcionado, sino también el bienestar y la dignidad de los profesionales de enfermería. El empleo digno conlleva condiciones de trabajo equitativas, sueldos justos, posibilidades de crecimiento profesional y un ambiente laboral seguro y saludable. Conforme el sector sanitario se enfrenta con retos en aumento, como el incremento en la necesidad de servicios y la falta de personal, resulta vital reconocer y fomentar el trabajo digno para los enfermeros. Esto favorece a los profesionales, e impacta de manera positiva en la calidad del cuidado que los pacientes reciben, contribuyendo de esta manera a un sistema sanitario más humano y eficaz. El presente ensayo tiene como objetivo examinar los fundamentos del trabajo digno en el campo de la enfermería. Siendo indispensable mencionar las consecuencias en el desempeño profesional y la relevancia de promover condiciones de trabajo que honren la dignidad y el valor de aquellos que consagran su vida al cuidado, situado en el contexto venezolano.

**Palabras clave:** trabajo decente, enfermería, condiciones laborales.

**ABSTRACT**

The nursing profession plays an essential role in the health system, being the support that maintains the complete and humane care of patients. In this scenario, the notion of “decent work” becomes a crucial factor to ensure not only the quality of care provided, but also the well-being and dignity of nursing professionals. Decent employment entails equitable working conditions, fair wages, opportunities for professional growth and a safe and healthy work environment. As the healthcare sector faces growing challenges, such as increased need for services and staff shortages, it is vital to recognize and promote decent work for nurses. This benefits professionals, and positively impacts the quality of care that patients receive, thus contributing to a more humane and effective health system. The objective of this essay is to examine the foundations of decent work in the field of nursing. It is essential to mention the consequences on professional performance and the relevance of promoting working conditions that honor the dignity and value of those who dedicate their lives to care, situated in the Venezuelan context.

**Keywords:** decent work, nursing, working conditions.

## INTRODUCCIÓN

En el proceso de construcción de una nueva civilización, donde la teoría y la historia van estableciendo nuevos contextos de saber y realidades sociales, una relevante entidad supranacional, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien adoptó en su 87a reunión en 1999, el Programa de Trabajo Decente (OIT, 1999). Este programa se compromete a fomentar las condiciones que proporcionen oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan obtener un empleo digno y equitativo. Todas son metas que el ser humano tiene el derecho de cumplir (OIT, 1919).

Según la OIT (1999) el trabajo decente, se define como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (p.4). Es decir, la noción de trabajo decente está integrada por los siguientes componentes (OIT, 1999): 1) trabajo productivo; 2) con protección de derechos; 3) con ingresos adecuados; 4) con protección social; 5) con presencia del tripartismo y del diálogo social.

Bajo este enfoque, surge la siguiente interrogante: ¿En realidad, el empleo de enfermería es un trabajo decente? Pregunta de relevancia para estudiar la situación de la enfermería, pues varía según el país, la región, incluso la ciudad y/o institución en la que se practica la profesión. Esto está vinculado a los impactos de la globalización y la economía dominante, que influyen de manera positiva o negativa en muchas de las condiciones de trabajo de la población en general, lo que repercute en los profesionales de enfermería.

En este sentido, la enfermería, en su papel de grupo profesional inserto en el ámbito laboral, no está libre de las modificaciones en las condiciones de trabajo actuales. Al examinar algunas de las particularidades del trabajo de enfermería, se podría afirmar que no se alinea con el concepto de trabajo decente establecido por la OIT. Esto se debe a que ciertos métodos de trabajo y contratación de enfermeras(os) afectan su salud física y mental, lo cual va más allá de lo que se refiere a la atención que ofrecen, circunstancia que se debe tener en cuenta dado que los profesionales de enfermería forman parte de un extenso sector que respalda los servicios de salud a nivel global.

Al respecto, la enfermería es una disciplina que proporciona atención integral con el objetivo incuestionable de promover el bienestar del individuo en situación de salud o enfermedad, en su contexto familiar y comunitario. Por lo que, un enfermero es un individuo que establece vínculos con la persona que atiende; lleva a cabo responsabilidades personales y laborales, otorgándole significado a su vida en relación a su identidad. El experto en enfermería proporcionará una visión de la realidad del individuo que cuida en su vida, considerando el pasado que determina su existencia, o sea, su modo de vida, práctica de enfermería, autoconcepto e historia personal, con el fin de prever la interpretación de su existencia (López y Ramírez, 2024).

## ROL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

El rol asistencial, se desarrolla en el contexto hospitalario, la atención brindada por el profesional de enfermería se enfoca en el individuo y su interacción con el ambiente. Entre las tareas de atención sanitaria, sobresalen la valoración física, remisión y control de síntomas, admisión de usuarios al servicio, gestión de tratamientos, guía a los familiares sobre la salud de los pacientes, cuidados vinculados a la higiene y nutrición, preparación del paciente para intervenciones, actualización de historias clínicas, revisión de ordenes médicas, supervisión

epidemiológica, acciones de rehabilitación, actividades de fomento de la salud y prevención de enfermedad (De Arco-Canoles y Suarez-Calle, 2018).

El rol del enfermero en la docencia e investigación, se enfoca en la práctica de enfermería basado en el fundamento teórico, experiencia docente y vocación de servicio a la luz del espíritu creativo y del conocimiento científico. Cabe señalar que el estudiante desarrolla en su práctica profesional cuestionamientos, reflexiones y juicios críticos frente a diversas realidades del campo de la práctica, integrando contenidos teóricos recibidos y percibidos (Jiménez et al., 2017).

El gerente de enfermería se encuentra en su ambiente de trabajo, no solo de manera física, sino también emocional y mental. Esto significa estar al tanto de las dinámicas de la organización, las demandas de los usuarios y las demandas del ambiente hospitalario. En relación a esto, la dirección en enfermería aspira a brindar el mejor servicio. Se vincula con el ambiente, equipo y los pacientes, además de entender su propia identidad y su función en la organización sanitaria. Tomando en cuenta las transformaciones actuales y los retos que surgen en el sector de la salud, resulta esencial realizar la gestión de forma eficiente, con el objetivo de administrar los distintos recursos y la organización en su totalidad (López y Ramírez, 2024).

En el contexto de su función gremial, el trabajo de los Colegios y Asociaciones de Enfermería también debe centrarse, entre otros factores, en impulsar a nivel de políticas públicas, modificaciones estructurales que favorezcan un empleo digno para estos profesionales. Es imprescindible que los gobiernos e instituciones sanitarias comprendan que la labor de enfermería es extremadamente relevante para la salud de las poblaciones. Por ello, es necesario elaborar estrategias que fomenten mejores entornos de trabajo, fomentando la reducción de riesgos e incentivando el ingreso y prosecución en la práctica de la profesión.

De lo antes descrito, se pone en manifiesto la responsabilidad laboral del profesional de enfermería, en cada uno de sus roles en el ámbito de la salud, ya sea a nivel institucional, docente, gerencial y gremial. Esto se refiere a los múltiples riesgos que implica el trabajo en zonas hospitalarias, interpretándose como riesgo a cualquier característica presente en el entorno laboral que al impactar al empleado puede generar una reacción, de malestar, dolor o lesión. Dado que hay evidencias de que el trabajo de los enfermeros en los hospitales presenta factores de riesgo para la salud, en comparación con otros profesionales, siendo los principales riesgos psicosociales, biológicos, físico-químicos y ergonómicos (Carvallo, 2003; Quintana et al., 2014).

## **CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

La labor de enfermería, ha sido impactada por algunas de las transformaciones económicas derivadas de la globalización. Esto se debe a que, a pesar de que esta profesión es muy demandada en la mayoría de los países, cada vez son más habituales, las contrataciones eventuales en entidades públicas y/o privadas. Esto impacta en la estabilidad laboral y dificulta reivindicar sus derechos, ya que a veces, el contrato eventual o indefinido impide en ciertos casos el acceso a prestaciones laborales fundamentales, como afiliarse a sindicatos, períodos de vacaciones, incapacidad en caso de enfermedad, tener acceso a educación continua, competir por ascensos, servicios sanitarios, entre otros. Además, las eventualidades son prolongadas, dado que hay escasa generación

de plazas nuevas (Quintana et al., 2014).

El escenario general en naciones latinoamericanas respecto a las posibilidades laborales para enfermería es alentador en cuanto a puestos de trabajo, al contrastarlo con otras profesiones. No obstante, se deben considerar dos factores cruciales: las condiciones laborales y los sistemas de pensiones o retiro. Respecto a las circunstancias laborales de los enfermeros, se ha registrado que estos profesionales se encuentran con condiciones de trabajo inapropiadas en su entorno laboral, que pueden provocar trastornos en su salud física y mental. Esto se debe a la organización del trabajo (jornadas de trabajo excesivas, falta de profesionales, estricta supervisión), factores ambientales (mobiliario y equipos anticuados y desactualizados) (Quintana, 2015). Esto puede generar un aumento de estrés, violencia en el trabajo, entre otros escenarios adversos, además de lesiones músculo-esqueléticas vinculadas a la falta de condiciones laborales adecuadas, como mantenerse de pie durante largos periodos, en posturas incorrectas, lo que provoca un incremento en el ausentismo, petición de permisos y jubilación por discapacidad.

Se calcula que a nivel global existen 232 millones de personas migrantes internacionales, que constituyen el 31,1% de la población global, sin embargo, el 48% de estos son mujeres, quienes emigran por razones laborales (OIT, 2014). Para las enfermeras, resulta complicado que consigan entrar legalmente en el mercado de trabajo de un país con mayor crecimiento económico, pese a que hay agencias de trabajo especializadas en gestionar la contratación de enfermeras en otros países, el costo de estos servicios es elevado y debe ser sufragado por las propias enfermeras. Las principales razones identificadas para desear migrar, son los salarios bajos y la falta de estatus profesional o poca valoración de la profesión por la sociedad.

## **EL TRABAJO DECENTE DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO VENEZOLANO**

El sistema sanitario de Venezuela dispone de un sector público y privado. El Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) y varias instituciones de seguridad social conforman el sector público, entre las que sobresale el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). El Ministerio de Salud se sustenta con fondos provenientes del gobierno central, estados y municipios. El IVSS se financia a través de contribuciones patronales, contribuciones de los empleados y contribuciones gubernamentales. Las dos entidades disponen de su propia red de atención tanto ambulatoria como hospitalaria.

El sector privado se compone de proveedores de servicios que reciben remuneraciones de su propio sueldo y de empresas de seguros. Desde la aprobación de la Constitución de Venezuela, el sistema sanitario ha experimentado una transformación desde la instauración de un Sistema Público Nacional de Salud, cuyo núcleo actual es el programa Barrio Adentro (Bonvecchio et al, 2011). En las entidades públicas de salud de Venezuela, se ha evidenciado un desbalance en la distribución de los recursos, evidenciando una escasa integración técnica, administrativa y financiera, lo que llevó a la fragmentación y debilitamiento de dicho sistema (López y Ramírez, 2024). Por lo tanto, la disminución de la capacidad operativa impactó severamente en la gratuidad de la atención sanitaria, así como en el acceso a los medicamentos. Se observó un deterioro debido a la ausencia de mantenimiento, equipo y las diásporas de personal formado, dejando al venezolano y

a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Efectivamente, se producen efectos adversos en el trabajo de los profesionales sanitarios. Respecto al salario, una porción de estos ingresos proviene de bonos. El inconveniente de esta forma de pago, radica en que no tienen impacto laboral en los beneficios contractuales y prestaciones sociales del sector sanitario. Además, los incrementos salariales implementados han sido mediante decretos presidenciales y de manera lineal para todos los empleados de la administración pública.

Este escenario distancia al profesional de enfermería de un empleo digno, dado que el concepto ha implicado una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones de trabajo en el debate laboral sobre aspectos fundamentales como, la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la salvaguarda social. Desde este punto de vista, lo ético consiste en tener acceso a un empleo y que este sea digno, es decir, aseguramiento de las condiciones materiales requeridas para el trabajo: salud, nutrición, alojamiento, así como las inmateriales: educación, ocio, recreación y cultura.

En consecuencia, el anhelo de un empleo decente se ha convertido en una búsqueda para el venezolano, lo cual ha impulsado la migración, para explorar nuevos horizontes geográficos, donde frecuentemente se topan con situaciones complicadas debido a la ausencia de documentación y un empleo estable, lo que se entrelaza con las diferencias sociales, culturales, entre otras.

## **EL COMPROMISO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

El compromiso laboral se refiere a una condición que se distingue por una situación mental positiva y gratificante vinculada al trabajo, caracterizada por la vitalidad, la dedicación y la absorción. La vitalidad simboliza una percepción de capacidad de resistencia psicológica laboral y niveles de energía durante su trabajo. La dedicación implica un profundo compromiso, significado, reto, motivación, orgullo y entusiasmo en su labor, lo que puede generar una absorción en las actividades propias de esta profesión (Bargagliotti, 2012; Bowen et al., 2024).

Estudios previos han evidenciado que el compromiso laboral de las enfermeras es un factor crucial para la calidad de la enfermería y puede anticipar la satisfacción en el trabajo de las enfermeras (Mukaihata et al., 2022). Cuando un individuo tiene un bajo nivel de compromiso en el trabajo, es más factible que se desvíe de sus responsabilidades laborales (Gou et al., 2020; Tang et al., 2022; Zhai et al., 2023; Bowen et al., 2024). Adicionalmente, si sienten que cuentan con condiciones laborales dignas, que incluyen remuneración equitativa, seguridad en el trabajo y posibilidades de desarrollo personal, es más probable que se sientan satisfechos y confiados en su ambiente laboral (Wan y Duffy, 2022).

En efecto, el empleo digno está vinculado con factores ambientales, tales como las condiciones económicas, restricciones y exclusión social. Además, existen factores psicológicos, como la independencia en la toma de decisiones y la capacidad de adaptación laboral, que funcionan como variables intermediarias. Simultáneamente, características de la personalidad, como la proactividad, actúan como mecanismos de moderación (Bowen et

---

al., 2024).

De tal manera, la mayoría de profesionales de enfermería siguen laborando a pesar de las condiciones de trabajo desfavorables por múltiples motivos, lo que demuestra su compromiso y dedicación a su labor y a los pacientes. Numerosos enfermeros experimentan una intensa vocación por asistir a los demás, su anhelo de atender y respaldar a los pacientes frecuentemente sobrepasa los obstáculos a los que se enfrentan en su ambiente de trabajo, forjando conexiones importantes con los pacientes y sus familias.

Este compromiso emocional ayuda a incentivar la permanencia en los puestos de trabajo, incluso en circunstancias adversas, ya que desean garantizar que sus pacientes obtengan el cuidado que requieren. En ciertas situaciones, los profesionales de enfermería pueden percibir que no cuentan con numerosas alternativas de trabajo. Además, la falta de personal en el ámbito sanitario puede llevarlos a mantenerse en sus puestos, pese a las circunstancias, pues perciben obligación hacia su equipo de salud y sus pacientes; con la posibilidad (en algunos casos) de creer que su presencia es vital para el bienestar ajeno, lo que impulsa a continuar en su labor a pesar de los obstáculos.

Además, los enfermeros desarrollan una elevada capacidad de resistencia ante las dificultades. Es posible que descubran métodos para manejar el estrés y las condiciones adversas, lo que les facilita seguir con su trabajo. Algunos enfermeros se quedan en sus puestos con la esperanza de que las condiciones mejoren y pueden estar involucradas en iniciativas para abogar por mejores condiciones laborales y cambios en el sistema de salud.

## **REFLEXIONES FINALES**

Es crucial que la labor de los enfermeros sea apreciada y respetada, participando en las decisiones que inciden en su labor y en la atención a los pacientes, lo que promueve un entorno laboral más cooperativo y eficaz. Por ello, se requieren de condiciones de trabajo equitativas en un entorno laboral seguro, que reduzca el peligro de sufrir lesiones y enfermedades. Esto conlleva disponer del equipo apropiado y los protocolos de seguridad correspondientes. Además, es esencial que los profesionales de enfermería obtengan una remuneración justa por su labor, que represente su educación, experiencia y el peso emocional y físico que conlleva su trabajo.

Fomentar un trabajo digno en enfermería no solo favorece a los profesionales, sino que también incrementa la calidad del cuidado al paciente y, finalmente, el sistema sanitario en general. Por ende, es necesario generar conciencia de que la carga de trabajo debe ser manejable, evitando turnos excesivos que puedan llevar al agotamiento y afectar la calidad de la atención al paciente. En consecuencia, es un asunto relevante que requiere atención y acción de las instituciones sanitarias y los encargados de las políticas. Por lo tanto, la proyección de un trabajo digno se ha convertido en un instrumento de transformación frente a las tendencias deterministas de los mercados mundiales, proporcionando una perspectiva amplia al reconocer los derechos sociales del ser humano y la relevancia de las instituciones para alcanzar este objetivo.

Las autoras declaran que no existe ningún conflicto de interés.

**REFERENCIAS**

- Bargagliotti, A. (2012). Compromiso laboral en enfermería: un análisis conceptual. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1414–1428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
- Bowen, X., Feng, Y., Zhao, Y., Xin, L., Yang, Y., Jingxuan, Z., Zhang, Y., Hu, Z., y Luo, H. (2024). Trabajo decente, compromiso laboral e intención de abandonar el trabajo entre enfermeras registradas: un estudio transversal. *BMC Nurs*; 23(31), 2-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01662-6>
- Bonvecchio, A., Becerril-Montekio, V., Carriedo-Lutzenkirchen, Á., y Landaeta-Jiménez, M. (2011). Sistema de salud de Venezuela. *Salud pública de México*; 53(2), 275-286. <https://scielosp.org/pdf/spm/v53s2/22.pdf>
- Carvalho, B. (2003). Riesgos laborales en el ejercicio de la enfermería. *Revista Actualizaciones de Enfermería*; 6(3), 25-30. <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/>
- De Arco-Canoles, O., y Suarez-Calle, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2), 171-182. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Gou, L., Wang, G., Feng, L., & Zhang, Y. (2020). A multilevel analysis of the impact of group organisational citizenship behaviour on nurse-patient relationship: The mediating effect of work engagement and the moderating effect of emotional intelligence. *J Nurs Manag*. 29(2), 342-350. doi: 10.1111/jonm.13159.
- Jiménez, K., Meneses, M., Rodríguez, B., Jiménez, A., y Flores, N. (2017). Gestión del cuidado enfermero y el rol docente en la práctica asistencial familiar comunitaria Lima-Norte Perú. *Revista enfermería Herediana*; 10(1), 34-41. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19490>
- López, L. y Ramírez, M. (2024). El Dasein del gerente de enfermería venezolano. *GICOS*, 9(3), 337-344 <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/20517/21921932196>
- Mukaihata, T., Greiner, C., & Fujimoto, H. (2022). Testing the relationship between patient-related stressor, psychological distress, work engagement, job satisfaction and recovery attitude among psychiatric nurses in Japan. *J Adv Nurs*. 78(5), 1348-1365. doi: 10.1111/jan.15061.
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *Constitución de la OIT*. <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1919/en/47521>
- Organización Internacional del Trabajo (1999). “Trabajo decente”. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Migración laboral: Datos y cifras. Ginebra. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS\\_248866/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_248866/lang-es/index.htm)
- Quintana, M., Valenzuela, S., y Paravic, T. (2014). Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Enfermería Global*, 13(33), 302-309. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es&tlng=es).
- Quintana, M. (2015). Trabajo Decente Para Enfermería Sustentado En Evidencias. *Ciencia y Enfermería*, 21(2), 7-10. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200001>
- Tang, Y., Dias, M, Wang, S., He, Q., & Huang, H. (2022). The impact of nurses’ sense of security on turnover intention during the normalization of COVID-19 epidemic: The mediating role of work engagement. *Front Public Health*. 1; 10:1051895. doi: 10.3389/fpubh.2022.1051895.
- Wan W., & Duffy, R. (2022). Decent Work and Turnover Intention Among New Generation Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Job Autonomy. *SAGE Open*. 12(2), 21582440221094590. DOI: 10.1177/21582440221094591
- Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y. (2023). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *J Adv Nurs*. 79(1), 194-204. doi: 10.1111/jan.15443.