

Premio ICOES Mejor Artículo Científico Primer Trimestre 2025

Rafael Jesús Fernández Castillo

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Atraer el talento enfermero a la unidad de cuidados intensivos: un estudio cualitativo sobre cómo crear un entorno de práctica adecuado

Fernández-Castillo RJ, Basco-Prado L, Raurell-Torredà M. Attracting nursing talent to the intensive care unit: A qualitative study on how to create an appealing work environment. *Intensive & Critical Care Nursing* 2025, 87.

<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103937>

RESEÑA

La escasez de enfermeras con formación suficiente e interesadas en trabajar en unidades de cuidados intensivos (UCI) constituye un problema creciente a nivel internacional. La complejidad de los cuidados prestados a los pacientes críticos y sus familias, requiere de formación especializada y resulta, en muchas ocasiones, en niveles de burnout altos poco atractivos para las enfermeras en comparación con otros contextos asistenciales. Las consecuencias directas de esta situación afectan tanto a la calidad de los cuidados como a la seguridad del paciente, y obligan a reflexionar sobre estrategias eficaces para captar y fidelizar talento enfermero en este entorno clínico altamente especializado y exigente.

Frente a estudios previos centrados en las causas del abandono ("intention-to-leave") o el desgaste profesional, el presente trabajo tiene como objetivo explorar y describir los factores que influyen en la atracción del talento enfermero hacia las UCI desde la perspectiva de quienes ya desempeñan su labor en estas unidades. A través de un enfoque cualitativo y exploratorio, se profundiza en las motivaciones, percepciones y necesidades del colectivo, con el fin de ofrecer herramientas útiles para transformar las UCI en entornos profesionalmente atractivos y emocionalmente sostenibles. Metodológicamente, se diseñó un estudio multicéntrico en seis hospitales públicos de Andalucía y Cataluña. La muestra estuvo compuesta por 17 profesionales de enfermería en activo en UCI, distribuidos en dos grupos: uno con experiencia superior a cinco años que participó en un grupo focal, y otro con experiencia de entre uno y cinco años que fue entrevistado de forma individual. Se aplicó una estrategia QUAL+QUAL con triangulación metodológica, empleando el modelo de análisis de contenido de Brooks y colaboradores.

Los resultados se estructuraron en torno a cuatro grandes categorías temáticas:

1. Formación en cuidados intensivos: los participantes coincidieron en señalar la escasa preparación recibida durante el grado como una barrera importante para iniciarse en el ámbito de los cuidados críticos. La falta de rotaciones específicas y prácticas clínicas adaptadas a la realidad de las UCI genera inseguridad y rechazo. Se valora de forma muy positiva el acceso a programas de posgrado en cuidados críticos y la posibilidad de formación continuada como elementos clave para reforzar la motivación y consolidar la permanencia en la unidad.

2. Cuidando al que cuida intensivamente: la acogida, liderazgo y el bienestar emocional como pilares de la retención. Uno de los hallazgos más relevantes del estudio fue la importancia atribuida a un proceso de acogida estructurado, cálido y tutorizado. La mentoría, el apoyo del equipo y la existencia de referentes profesionales durante los primeros meses marcan la diferencia en la experiencia de incorporación. Además, el liderazgo ejercido desde la empatía y la cercanía se percibe como un factor protector frente al desgaste emocional. El estudio destaca la necesidad urgente de prevenir el síndrome de burnout.
3. Gestión de recursos humanos optimizada: la gestión del personal en UCI aparece como un ámbito que requiere atención específica. Se denuncia la frecuente asignación de profesionales sin experiencia ni formación en críticos, lo cual repercute negativamente en la calidad asistencial y en el clima laboral entre las enfermeras más experimentadas. El artículo subraya la importancia de establecer criterios de selección adecuados, basados no solo en la experiencia sino también en el perfil competencial y la motivación.
4. Motivaciones profesionales intrínsecas y extrínsecas: autonomía, desarrollo y prestigio. Las UCI se perciben como entornos complejos pero altamente gratificantes. La posibilidad de ofrecer cuidados avanzados y holísticos, participar activamente en la toma de decisiones clínicas y trabajar con autonomía profesional contribuye a elevar la satisfacción

laboral. Se valora la diversidad de situaciones clínicas como fuente de estímulo intelectual y se reivindica el papel del enfermero de UCI como figura altamente especializada. Aunque se reconoce la escasa visibilidad social de esta labor, el prestigio entre profesionales también se refiere como positivo.

Como conclusión, se afirma que para lograr UCI atractivas no basta con incorporar mejoras estructurales. Es imprescindible adoptar un enfoque integral que contemple la formación, la acogida, el liderazgo, la organización del trabajo y las condiciones emocionales del entorno. Crear unidades emocionalmente sostenibles y profesionalmente estimulantes no solo favorece la captación de talento, sino que también mejora la seguridad del paciente, reduce la rotación del personal y promueve la excelencia asistencial. Desde la práctica clínica, las implicaciones son claras: es necesario revisar los programas formativos en grado y posgrado, establecer protocolos de acogida y tutoría estructurados, formar líderes capaces de generar confianza y apoyo, y adecuar los recursos humanos a las particularidades de las UCI. Solo mediante una visión estratégica, centrada en las personas, será posible garantizar un relevo generacional cualificado y comprometido con el cuidado crítico.

PALABRAS CLAVE

talento enfermero, UCI, motivación profesional, liderazgo, formación especializada, mentoría, burnout, entorno laboral