

MOTIVACIÓN LABORAL DE ENFERMEROS DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA DE DISTINTOS NIVELES DE ATENCIÓN PARA DEDICARSE Y PERMANECER EN SUS UNIDADES

María Paz Contardo Lavín^{a*}
Constanza Chang Gallardo^a
Rosario Errázuriz Mckay^a
Catalina Ramírez Argandoña^a

^aEstudiante de Enfermería, Facultad de Medicina Clínica Alemana de Santiago - Universidad del Desarrollo.

Artículo recibido el 21 de noviembre, 2021. Aceptado en versión corregida el 22 de diciembre, 2021.

RESUMEN

Introducción: La evolución positiva o negativa de la motivación de enfermeros para trabajar en salud mental y psiquiatría se relaciona con objetivos, metas que tengan en el aspecto laboral y experiencias que van surgiendo en la profesión. **Objetivo:** Conocer la motivación que tuvieron los profesionales de enfermería para trabajar en el área de psiquiatría frente a otras especialidades de Enfermería y de qué manera esta motivación ha evolucionado en el tiempo. **Metodología:** Revisión bibliográfica narrativa con búsqueda de artículos en Pubmed mediante términos MESH, operadores booleanos, filtros de idioma y tiempo. Se obtuvo un total de 179 artículos de los cuales, mediante criterios de inclusión/exclusión, se analizaron 20 artículos con guías SRQR y STROBE. **Discusión:** Hay factores que influyen en la motivación para dedicarse y permanecer en el área como el entorno laboral, satisfacción o influyen para abandonar el área como agotamiento, horas laborales, relación médico enfermera y falta de redes de apoyo. **Conclusión:** Se logra conocer factores que afectan positiva y negativamente la motivación tanto por permanecer o irse del área de salud mental y psiquiatría, como el ambiente laboral, relación entre colegas, agotamiento. Como limitación se ve que el número de artículos es pequeño. Sin embargo, se logra responder la pregunta de investigación. Se evidencia como hallazgo la falta de preparación en la formación de pregrado respecto al área abordada, y se sugiere para futuras investigaciones llevar a cabo una entrevista con el personal de salud del área de salud mental y psiquiatría.

Palabras clave: Motivación, Enfermería psiquiátrica, Satisfacción laboral.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que el 25% de las personas padecen uno o más trastornos mentales a lo largo de su vida, los que, junto a los trastornos neurológicos, representan el 14% de la carga mundial de enfermedades¹. Asimismo, según el Ministerio de Salud (MINSAL)², “Los problemas y trastornos mentales constituyen en Chile la principal fuente de carga de enfermedad. Según el último Estudio de Carga de Enfermedad y Carga Atribuible realizado en nuestro país, un 23,2% de los Años de Vida Perdidos por Discapacidad o muerte (AVISA) están determinados por las condiciones neuro-psiquiátricas.”

Para dar respuesta a la carga de enfermedad, desde el año 1928 comienza la profesionalización de la enfermería psiquiátrica en Chile. En la época de los años 60 hubo una carencia en el área psiquiátrica, por lo que el MINSAL se comunicó con diferentes gremios en salud para fortalecer a los enfermeros en esta área, debido a que la formación en salud mental era muy deficiente³.

El informe de Evaluación del Sistema de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (WHO- AIMS)⁴, señala que la tasa de enfermeras psiquiátricas en Chile varió de 1,4 a 2,1 por 100.000 habitantes en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) de Chile entre el año 2004 y 2012, ubicando a los profesionales de enfermería en la tercera posición

más baja como profesional que trabaja en el área de salud mental.

La evidencia muestra que uno de los motivos por los cuales los enfermeros no sienten motivación por esta área es el estigma hacia la enfermedad mental. Las publicaciones acerca del estigma hacia la enfermedad mental en América Latina han sido escasas, sin embargo, algunos estudios determinan que se percibe a los pacientes como peligrosos, impredecibles, violentos e incapaces en actividades laborales⁵.

El estigma es un constructo social que incluye actitudes, sentimientos, creencias y comportamiento configurado como prejuicio, que trae consecuencias discriminatorias. Las personas con trastorno mental son unas de las más estigmatizadas de nuestra sociedad. Se encuentra el estigma público manifestado desde la sociedad hacia las personas con enfermedad mental y, por otra parte, está el autoestigma, que sería el proceso de internalización de dicho estigma por parte de la persona con enfermedad mental⁶.

Un estudio del 2016, indica que el profesional de salud, frente a un paciente con problemas en salud mental, tiene un estigma de carácter discriminatorio, lo que provoca que, frente a ellos, el paciente tenga menos credibilidad por su enfermedad mental, reciban menos atención y no sea respetado el derecho de información⁷.

*Correspondencia: mcontardol@udd.cl
2021, Revista Confluencia, 4(2), 75-80



Desde el punto de vista de la motivación de las autoras, luego de realizar una práctica clínica en servicios de corta estadía psiquiátrica se pudo constatar la falta de personal de enfermería con la que cuenta el área, por lo que surge la iniciativa de investigar acerca de la motivación de los profesionales de enfermería con el propósito de contribuir en el ámbito profesional y en investigaciones futuras. La pregunta de investigación es: ¿Cuál es la motivación laboral de los enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención por el área frente a otras especialidades de enfermería para dedicarse y permanecer trabajando en sus unidades? El presente trabajo tiene como objetivo conocer la motivación que tuvieron los profesionales de enfermería para trabajar en el área de psiquiatría frente a otras especialidades de Enfermería y de qué manera esta motivación ha evolucionado en el tiempo. La organización está dada por el marco teórico, objetivo, metodología y conclusión.

METODOLOGÍA

En la Figura 1 se visualiza un ejemplo de ecuación de búsqueda y el método de selección de la evidencia realizado a través de 5 artículos encontrados en PubMed, en el cual se desprendieron artículos de “búsqueda libre” utilizando diferentes términos MESH como “motivation”, “job satisfaction”, “psychiatric nursing”, y “career choice”, entre otros, y que son fundamentales para el proceso de búsqueda, al relacionar enfermeras psiquiátricas con su motivación, satisfacción del trabajo y permanencia. Todas las búsquedas de artículos utilizaron los filtros de idioma (español o inglés) y tiempo (últimos 5 a 10 años). Dependiendo de los términos MESH, se utilizaban diferentes operadores booleanos tales como AND, NOT, OR.

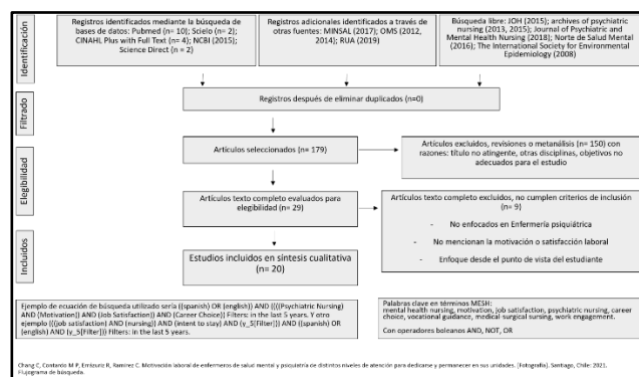


Figura 1. Flujograma de búsqueda

En esta revisión bibliográfica narrativa se realiza una búsqueda de un total de 179 artículos, de los cuales solo se analizaron 20 de ellos, utilizando criterios de inclusión como antigüedad máxima 12 años, texto completo, que tuviese relación con el objetivo de investigación, que incluyeran enfermeras

psiquiátricas o enfermería en general; y criterios de exclusión como el que se dejaran fuera estudios donde los enfermeros tengan menos de un año de experiencia en el área.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Intención de permanecer

Como primer enfoque, se centró en estudios descriptivo-transversal de Jordania, el primero de Al-Hamdan, Muhsen, Alhamdan, Rayan, Banyhamdan, Bawadi del año 2020, que habla sobre la intención de las enfermeras de irse de su trabajo, en el cual se mencionan diferentes factores que van desde el exceso de horas de trabajo, variables demográficas, niveles de satisfacción laboral, ambiente del trabajo, relación médico-enfermera, la participación de las enfermeras en diferentes actividades y el agotamiento⁸. El segundo estudio de Al-Hamdan, Manojlovich, Tanima el 2017, hace gran énfasis en la relación entre la satisfacción laboral y el entorno laboral con la intención de permanecer trabajando, donde en ocasiones presenta componentes emocionales, pero también este se ve influenciado por características de organización⁹.

Agotamiento

Según estudios transversales, se indica que un ambiente laboral ameno y una cantidad de pacientes óptima para cada enfermera entrega mayor nivel de calidad y seguridad para la enfermera y paciente. Mientras más enfermeras capacitadas hay en el trabajo, menor es la intención de querer irse y mejor es la satisfacción laboral. En cambio, si hay escasez de personal, esto hace que haya un aumento de la carga en el trabajo¹⁰. Según Sasso, Bagnasco, Catania, Zanini, Aleo & Watson en Italia el año 2019, la existencia de turnos prolongados aumentan el agotamiento, trayendo consigo insatisfacción laboral e intención de abandonar la profesión¹¹, como señala Dall’Ora, Griffiths, Ball, Simon & Aiken en el Reino Unido el año 2015.

Adriaenssens, De Gucht & Maes el 2015 en Países Bajos, permite reafirmar que las demandas laborales son un predictor del agotamiento social, donde el control de esto permite desarrollar predictores del bienestar ocupacional generando compromiso laboral¹². Sumado a lo anterior, De Loof, Nijman, Didden, & Embregts el año 2018 en Países Bajos, señalan mediante un estudio transversal una correlación positiva entre la intensidad de una agresión física por parte del paciente y los síntomas de agotamiento del personal de enfermería, el cual difiere si éste presenta habilidades para manejar el estrés, ya que tiene una mayor influencia en estos síntomas¹³. Se demostró mediante encuestas en un estudio transversal el año 2016 en Corea del Sur según Hong & Lee que el trabajo emocional, la inteligencia emocional, el estrés laboral y el agotamiento influyen en la rotación de enfermeras. El



hecho de mejorar la inteligencia emocional, hace que se disminuya el agotamiento¹⁴.

Intención de irse

El área de psiquiatría puede estar relacionada con la predisposición de irse, debido a la existencia de prejuicios contra las enfermedades mentales, miedo a ser violentadas por los pacientes psiquiátricos y acoso, lo que en consecuencia provoca falta de personal, que conlleva a una sobrecarga de horas de trabajo, agotamiento mental y físico, y un mal ambiente laboral, según Kagwe, Jones & Johnson el año 2019 en USA¹⁵. Investigaciones de diseño descriptivo transversal de Kouchaki, Rezaei & Motaghi el año 2016 en Irán, demuestran que enfermeras que trabajan en salas mentales de los hospitales reciben un apoyo insuficiente en comparación con otras enfermeras¹⁶, provocando altos niveles de agotamiento, estrés laboral y falta de trabajo emocional, los cuales aumentan la intención de irse¹⁴.

Edad y deserción

Según un estudio realizado en EEUU, sólo un 4,2% de las enfermeras que se dedican al área de psiquiatría tienen menos de 30 años, en comparación con el 9% de toda la profesión de enfermería¹⁵. Así también, un estudio de diseño cuantitativo - transversal de Baum & Kagan realizado en Israel el año 2015 señala que las enfermeras psiquiátricas menores de 30 años tienen un porcentaje de un 27-54% de dejar el área dentro de los 12 meses desde el ingreso, relacionado principalmente por la satisfacción laboral¹⁷. Sumado a esto, un estudio realizado en Jordania el 2019, señala como factor predictor de permanencia la edad mayor de 30 años⁸. En conclusión, la edad menor a 30 años es un factor negativo en relación a la permanencia en el área de psiquiatría, ya que, a mayor satisfacción laboral, menor probabilidad de dejar el trabajo¹⁷. En la misma línea, un artículo descriptivo, transversal y comparativo de Numminen, Meretoja, Isoaho, & Leino-Kilpi el año 2013 en Finlandia que presentó una muestra de 2.083 enfermeras, señaló una correlación positiva entre la edad y experiencia laboral con el hecho de ser más competentes en sus trabajos¹⁸.

Buen ambiente laboral

En diversos artículos se ha establecido una relación entre un buen ambiente laboral y la motivación de permanecer en el trabajo. Un artículo de enfermeras psiquiátricas japonesas señala que presentan dificultades en su ambiente laboral al haber eventos estresantes relacionados con los síntomas mentales y comportamientos de los pacientes psiquiátricos (actitudes desagradables e inclusive agresión) lo que influía en la salud mental y en su desempeño laboral. Se señaló una correlación positiva entre el apoyo del supervisor, de los compañeros de trabajo y colaboración médico-

enfermera con el compromiso laboral. Por lo tanto, “han demostrado que la satisfacción laboral y el entorno de la práctica de enfermería (colaboración enfermero-médico y gestión de enfermería) afectó positivamente el compromiso laboral entre las enfermeras psiquiátricas” según Mukaihata, Fujimoto, & Greiner el 2020 en Japón¹⁹, y este entorno es susceptible a intervenciones para su mejora, lo cual aumenta significativamente la intención de quedarse, como por ejemplo la creación de entornos laborales positivos⁹. Por ende, la satisfacción laboral es un factor crucial que permitirá conducir mejores servicios¹⁶.

Por otro lado, un artículo de Italia, el cual entrevistó a 3.667 enfermeras, señala que el 35,5% de enfermeras pretendían dejar su trabajo debido a factores como falta de personal, agotamiento emocional, mala seguridad del paciente, realizar cuidados que no sean de enfermería y ser hombre. Este último, relacionado a una insatisfacción laboral debido a las dificultades para alcanzar posiciones organizacionales o con colegas¹⁰. Un estudio encontró una relación entre tener una buena percepción y comodidad en el lugar de trabajo, con una buena salud. Por ende, el bienestar de los trabajadores de salud tiene que ser primordial, para que ellos tengan una buena salud y así una mejor experiencia en el trabajo según Melnyk, Orsolini, Tan, Arslanian-Engoren, Melkus, Dunbar-Jacob, Rice, Millan, Dunbar, Braun, Wilbur, Chyun, Gawlik & Lewis el año 2018 en USA²⁰.

Inteligencia emocional (IE)

Como se menciona en un estudio, un “factor importante para las enfermeras psiquiátricas es la inteligencia emocional”. Ésta es la base para construir una relación con el paciente y presenta una correlación negativa con el agotamiento y por ende predice el compromiso laboral¹⁹. Al igual que el artículo anteriormente mencionado, señala una correlación positiva entre una mayor IE (aumento en las capacidades de manejar y regular sus emociones) y la intención de permanecer en su trabajo⁸. Un artículo señala la relación significativa y directa entre el agotamiento, el estrés laboral y la IE, siendo el estrés y el agotamiento un predictor en relación a la intención de rotación de enfermeras, por lo que es de suma importancia las intervenciones en estos ámbitos¹⁴. Contrario a lo señalado un artículo, se menciona que “factores de personalidad ni la IE total dieron lugar a interacciones significativas” en relación al manejo del estrés laboral¹³.

Formación de pregrado

Según estudios descriptivos cualitativos, alumnos de primer año de enfermería de una universidad en Holanda el 2010 por Hoekstra, Meijel, Hooft-Leemans tenían una percepción negativa con respecto al área de enfermería de salud mental y a los pacientes



psiquiátricos y no querían elegir esta área para dedicarse ya que la universidad no los motivó ni les informó lo suficiente sobre esa área²¹. Otra entrevista a enfermeras del área rural que llevaban trabajando entre 6 meses hasta más de 20 años señalan que su universidad no las había preparado para el área de psiquiatría. Sin embargo, sí existieron razones para dedicarse al área, como las bajas demandas mínimas para entrar a trabajar, que el trabajo es atractivo y se puede trabajar con variadas personas.

Existen recompensas intrínsecas y extrínsecas del trabajo. La intrínseca es que el trabajo es satisfactorio, se disfruta ver el desarrollo que muestran los pacientes y se sienten bien con ellas mismas. Ven como un desafío trabajar con personas con enfermedades psiquiátricas. Por otro lado, en la motivación extrínseca hay más contacto con el paciente, se puede conversar con él y conocerlo más. Además, las enfermeras indican que, para motivar a los futuros profesionales de enfermería al área de psiquiatría, ellos debían tener prácticas clínicas adecuadas, donde vieran la realidad de este trabajo.

Otra estrategia importante para que los alumnos se sientan atraídos por el área, es que se les debe mostrar las alternativas de trabajo que existen, los pagos y la posibilidad de tener turnos flexibles según Penman, Martínez, Papoulis & Cronin el 2018 en Australia²². Una entrevista de Alexander, Diefenbeck & Brown el 2015, a ocho enfermeras en USA para investigar cómo llegaron a elegir y permanecer en el área de psiquiatría, señalaron tres temas relevantes: “superar los estereotipos para desarrollar el orgullo profesional” el cual se acopla al estigma, la “dinámica de equipo positiva”, siendo ésta fundamental para aumentar la confianza y habilidades, y por último, “mantener la esperanza” que contribuye al hecho de que los enfermeros son capaces de ser optimistas y esperanzados en relación al tratamiento de sus pacientes²³.

Por último, un estudio exploratorio cualitativo de Happell, Welch, Moxham & Byrne en Australia el 2013 con estudiantes que realizaban una especialidad en enfermería de salud mental indica que el área es “nadar contra la corriente” y que es difícil lidiar con los comentarios de las personas. Finalmente se indica que, para motivar a los estudiantes en esta área, se requiere de prácticas clínicas para que puedan vivir una experiencia real²⁴.

Estigma

En un artículo cualitativo descriptivo el cual entrevistó a enfermeras psiquiátricas y un estudio exploratorio cualitativo, conformado por estudiantes que realizaban una especialidad en enfermería de salud mental, se destacó la falta de conciencia y de entendimiento en cuanto a la importancia de la salud mental y las actividades que realizan las enfermeras psiquiátricas, además de la estigmatización dentro de la comunidad y por parte de los profesionales de

salud en base a comentarios como que no se les consideraba enfermeras como tal y “trabajas con puros locos”. Además, hay una escasez de enfermeras de salud mental por la existencia del estigma hacia estas^{22,24}. Por otro lado, un estudio exploratorio estudió a 122 enfermeras de diferentes especialidades a las que se les preguntó acerca de cuál especialidad de enfermería les gustaba menos (independiente de su especialidad como enfermeras). Se vio que enfermería en salud mental era el área de menor elección, se mostró que son evidentes las percepciones negativas de estudiantes de enfermería, profesoras de esa carrera y trabajadores de salud frente a la enfermería de salud mental. La estigmatización hacia los profesionales de la salud es algo muy común que comienza desde los estudios de la carrera²⁵.

Motivación

En diversos artículos se menciona la importancia de la empatía y motivación, en la cual toma gran importancia el rol de la fomentación de estos temas, para desarrollar un mejor compromiso laboral¹⁹, el cual repercute notablemente en las mejoras de los servicios¹⁶.

Los diferentes entornos comunitarios afectan de manera directa al personal de la salud, los cuales se ven afectados por el trabajo en equipo, el control sobre la práctica y el liderazgo, la autonomía y el entorno. Por lo que para mantener un ambiente de trabajo saludable y con redes de apoyo, permite mejorar de forma positiva los entornos laborales, los cuales se ven reflejados en una mejor atención de calidad al paciente y una mayor satisfacción de trabajo para las enfermeras según Farmakas, Papastavrou, Siskou, Karayiannis & Theodorou el 2014 en un estudio correlacional en Grecia²⁶. Una encuesta descriptiva transversal realizada por Edward, Warelow, Hemingway, Herculinskyj, Welch, McAndrew & Stephenson el 2015 a estudiantes de enfermería de un programa de salud mental en el Reino Unido y un programa de enfermería integral en Australia, evaluó la motivación para considerar la salud mental como opción laboral. Siendo un factor predominante para elegir salud mental en ambos países la experiencia personal, de igual manera la tutoría aumentó la motivación para optar por esta área²⁷.

Satisfacción laboral

En diferentes textos se menciona que el entorno y el agotamiento emocional afecta los resultados de la enfermera, debido a que es un predictor significativo tanto para la satisfacción laboral como de la intención de quedarse, los cuales se relacionan estrechamente con factores de seguridad dada por contratos permanentes, apoyo social en las relaciones laborales, estrés físico y mental^{9,10}. A consecuencia de esto, al mejorar estos factores no solo disminuye



las intenciones de irse si no que además permite una mejora en los servicios que se ven reflejados en una mejor atención al paciente y mejores relaciones interpersonales¹⁶.

CONCLUSIÓN

El estudio concluyó que el aporte a la disciplina de enfermería son los diferentes factores que influyen positivamente en la motivación laboral de los enfermeros psiquiátricos que se dedican a la salud mental y psiquiatría, como un buen ambiente laboral, buena relación entre colegas y la calidad de atención hacia el paciente. Por otro lado, los factores que influyen negativamente en la motivación son el estigma, un mal ambiente laboral, falta de seguridad, agotamiento, agresiones hacia el personal, enfermeros menores de 30 años, y se constata la falta de preparación en estudiantes de pregrado en el área de psiquiatría, lo que puede ser una dificultad para los futuros profesionales de esta área.

Se logró desarrollar habilidades en el ámbito de la investigación lo cual es relevante para la formación de pregrado, una mayor capacidad de trabajo en equipo al disponer de tiempos en conjunto, divisiones equitativas y una escucha activa entre los miembros y la tutora a cargo.

Este estudio no está exento de limitaciones. Si bien se logró conocer la motivación que tuvieron los profesionales de enfermería para trabajar en el área de psiquiatría. Por otro lado, el cambio en el concepto de longevidad de la búsqueda definida por los investigadores varió de 10 a 12 años al final del estudio. Además, no se logró determinar en detalle la evolución de la motivación laboral en el área de psiquiatría, ámbito que requiere de otro estudio para su evaluación.

Se evidenció como hallazgo un nuevo problema definido como la falta de preparación en el área de psiquiatría para los estudiantes de pregrado, lo que puede ser una dificultad para los futuros profesionales de esta área. Un tema para desarrollar en el futuro es la IE en los enfermeros psiquiátricos ya que se considera un factor fundamental para la permanencia en el área y su compromiso laboral, y está directamente relacionado con el estrés y agotamiento los cuales indican una mayor rotación de enfermeras. Para futuras investigaciones se sugiere abordar la formación en salud mental y psiquiatría incluyendo la temática en el currículum de las universidades. Se sugiere metodológicamente que en futuras investigaciones se incluyan entrevistas, estudios cualitativos y estrategias que mantengan la motivación de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Organización Mundial de la Salud. Día Mundial de la Salud Mental: la depresión es el trastorno mental más frecuente [Internet]. 2012 [citado el 10 de septiembre, 2020]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=7305:2012-dia-mundial-salud-mental-depresion-trastorno-mental-mas-frecuente&Itemid=1926&lang=es
- Ministerio de Salud. Plan Nacional de Salud Mental [Internet]. 2017 [citado el 7 de octubre, 2020]. Disponible en: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/06/Borrador-PNSM-Consulta-Pública.pdf>
- Quiroz Reyes JA, Rivas Riveros E. Representaciones sociales del rol de la enfermera chilena en salud mental y psiquiatría 1960-1975: Una mirada histórica. Cult Los Cuid [Internet]. 2019 [citado el 8 de mayo 2021];54:171-81. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.15>
- Organización Mundial de la Salud. Evaluación de sistemas de salud mental en Chile: Segundo informe. Santiago, Chile; 2014 [citado el 8 de mayo, 2021]. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/who_aims_country_reports/who_aims_report_chile.pdf
- Mascayano Tapia F, Lips Castro W, Mena Poblete C, Manchego Soza C. Estigma hacia los trastornos mentales: características e intervenciones. Salud Ment [Internet]. 2015 [citado el 9 de octubre, 2020];38(1):53-8. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v38n1/v38n1a8.pdf>
- Chang Paredes N, Ribot Reyes V de la C, Pérez Fernández V. Influencia del estigma social en la rehabilitación y reinserción social de personas esquizofrénicas. Rev habanera ciencias médicas [Internet]. 2018 [citado el 1 de noviembre, 2020];17(5):705-19. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2415>
- Gil Santiago H, Winter Navarro M, León Pérez P, Navarrete Betancort E. El estigma hacia personas con enfermedad mental en profesionales sanitarios del hospital general. Norte Salud Ment [Internet]. 2016 [citado el 1 de noviembre, 2020];14(55):103-11. Disponible en: <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Estigma-enfermedad-mental-hospital-general.pdf>
- Al-Hamdan ZM, Muhsen A, Alhamdan M, Rayan A, Banyhamdan K, Bawadi H. Emotional intelligence and intent to stay among nurses employed in Jordanian hospitals. J Nurs Manag [Internet]. 2020 [citado el 8 de mayo, 2021];28(2):351-8. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/337908231_Emotional_Intelligence_and_Intent_to_Stay_among_Nurses_Employed_in_Jordanian_Hospitals
- Al-Hamdan Z, Manojlovich M, Tanima B. Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. J Nurs Scholarsh [Internet]. 2017 Jan 1 [citado el 8 de mayo, 2021];49(1):103-10. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27899008/>
- Sasso L, Bagnasco A, Catania G, Zanini M, Aleo G, Watson R. Push and pull factors of nurses' intention to leave. J Nurs Manag. 2019 Jul 1;27(5):946-54. [citado el 8 de mayo, 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>
- Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction,



- burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *Br Med J Open*. 2015;5(9). [citado el 8 de mayo, 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>
12. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *J Occup Health* [Internet]. 2015 [citado el 8 de mayo, 2021];57(2):151–60. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25735623/>
 13. de Looft P, Nijman H, Didden R, Embregts P. Burnout symptoms in forensic psychiatric nurses and their associations with personality, emotional intelligence and client aggression: A cross-sectional study. *J Psychiatr Ment Health Nurs* [Internet]. 2018 Oct 1 [citado el 16 de junio, 2021];25(8):506–16. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jpm.12496>
 14. Hong E, Lee YS. The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2016 Dec 1 [citado el 10 de mayo, 2021];22(6):625–32. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27653752/>
 15. Kagwe J, Jones S, Johnson SL. Factors Related to Intention to Leave and Job Satisfaction among Registered Nurses at a Large Psychiatric Hospital. *Issues Ment Health Nurs* [Internet]. 2019 [citado el 9 de mayo, 2021];40(9):754–9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31241389/>
 16. Kouchaki E, Rezaei S, Motaghi M. Correlation between Anger and Job Motivation among Psychiatric Nurses in Kashan Psychiatric Hospital. *Int Arch Heal Sci* [Internet]. 2016 [citado el 9 de mayo, 2021];3(4):151-5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68011570>
 17. Baum A, Kagan I. Job Satisfaction and Intent to Leave Among Psychiatric Nurses: Closed Versus Open Wards. *Arch Psychiatr Nurs*. 2015 Aug 1;29(4):213–6. [citado el 9 de mayo, 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2015.03.004>
 18. Numminen O, Meretoja R, Isoaho H, Leino-Kilpi H. Professional competence of practising nurses. *J Clin Nurs* [Internet]. 2013 May [citado el 16 de junio, 2021];22(9–10):1411–23. Disponible en: <https://web-b-ebcohst-com.suscripciones.udd.cl:2443/ehost/detail/detail?vid=6&sid=737a77d8-842b-4913-ac4c-e6fcae9b08aa%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbm9ZXM%3D#AN=86864324&db=rzh>
 19. Mukaihata T, Fujimoto H, Greiner C. Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan. *J Nurs Manag* [Internet]. 2020 Mar 1 [citado el 9 de mayo, 2021];28(2):306–16. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12923>
 20. Melnyk BM, Orsolini L, Tan A, Arslanian-Engoren C, Melkus GDE, Dunbar-Jacob J, et al. A National Study Links Nurses' Physical and Mental Health to Medical Errors and Perceived Worksite Wellness. *J Occup Environ Med* [Internet]. 2018 Feb 1 [citado el 16 de junio, 2021];60(2):126–31. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29065061/>
 21. Hoekstra H (J), Meijel B (B) van, Hooft-Leemans T (G) van der. A nursing career in mental health care: Choices and motives of nursing students. Vol. 30, *Nurse Education Today*. Churchill Livingstone; 2010. p. 4–8. [citado el 16 de junio, 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.05.018>
 22. Penman J, Martinez L, Papoulis D, Cronin K. Voices from the Field: Regional Nurses Speak about Motivations, Careers and How to Entice Others to Pursue Mental Health Nursing. *Int J Nurs Educ Scholarsh* [Internet]. 2018 Jan 26 [citado el 16 de junio, 2021];15(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29384725/>
 23. Alexander RK, Diefenbeck CA, Brown CG. Career Choice and Longevity in U.S. Psychiatric-Mental Health Nurses. *Issues Ment Health Nurs* [Internet]. 2015 Jun 3 [citado el 16 de junio, 2021];36(6):447–54. Disponible en: <https://web-a-ebcohst-com.suscripciones.udd.cl:2443/ehost/detail/detail?vid=21&sid=08c65862-3aca-49fb-beae-6cc5f327486b%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXM%3D#AN=109822971&db=rzh>
 24. Happell B, Welch T, Moxham L, Byrne L. Keeping the Flame Alight: Understanding and Enhancing Interest in Mental Health Nursing as a Career. *Arch Psychiatr Nurs*. 2013 Aug;27(4):161–5. [citado el 16 de junio, 2021];15(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2013.04.002>
 25. Halter MJ. Perceived Characteristics of Psychiatric Nurses: Stigma by Association. *Arch Psychiatr Nurs*. 2008 Feb 1;22(1):20–6. [citado el 16 de junio, 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2007.03.003>
 26. Farmakas A, Papastavrou E, Siskou O, Karayiannis G, Theodorou M. Challenges in mental health nursing: Working in institutional or community settings? *J Psychiatr Ment Health Nurs* [Internet]. 2014 Feb [citado el 16 de junio, 2021];21(1):39–45. Disponible en: <https://web-a-ebcohst-com.suscripciones.udd.cl:2443/ehost/detail/detail?vid=6&sid=08c65862-3aca-49fb-beae-6cc5f327486b%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXM%3D#AN=93350223&db=rzh>
 27. Edward, K. L., Warelow, P., Hemingway, S., Hercelinskyj, G., Welch, A., McAndrew, S., & Stephenson, J. (2015). Motivations of nursing students regarding their educational preparation for mental health nursing in Australia and the United Kingdom: A survey evaluation. *BMC Nursing* [Internet]. 2015 [citado el 16 de junio, 2021];14(1):1. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0084-8>.

Cómo citar

Contardo M, Chang C, Errázuriz R, Ramírez C. Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. *Rev. Conflu* [Internet]. 31 de diciembre de 2021 [citado 14 de enero de 2025];4(2):75-80. Disponible en: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/669>

