

Recibido: 2025-12-24

Aceptado: 2026-01-24

Publicado: 2026-02-25

Efectividad del programa “cuidando a la cuidadora “en enfermeras prejubiladas

Effectiveness of the “caring for the caregiver” program in pre-retired nurses

Autores

Rosa Fanny Cabanillas Montoya¹

rfcm2025@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-2714-9472>

Universidad Nacional del Santa

Nuevo Chimbote – Perú

Flor Marlene Luna Victoria Mori²

fluna@uns.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0019-7889>

Universidad Nacional del Santa

Nuevo Chimbote – Perú

Resumen

Introducción: La jubilación anticipada es un motivo de preocupación en el campo de la salud debido a que afecta directamente la disponibilidad de una fuerza laboral suficiente y cualificada, **Objetivo:** Determinar la efectividad del programa “Cuidando a la cuidadora” en el bienestar de la enfermera que labora en el Hospital Essalud de Chimbote, Perú en la etapa de prejubilación. **Metodología:** Es una investigación descriptiva, cuantitativa y transversal con un diseño preexperimental con la aplicación de una preprueba y posprueba. La muestra fue 50 enfermeras prejubiladas. Para la recolección de datos se utilizaron la escala de bienestar, adaptada de Stoewen, 2017 y el Programa “Cuidando a la cuidadora” desarrollado en ocho sesiones presenciales. Se utilizó el programa SPSS 27.0 y se aplicaron t-student y χ^2 , con un nivel de significancia estadística $p: < 0,05$. **Resultados:** Se encontró que, el valor promedio del postest fue mayor con diferencia significativa ($p: < 0,001$). En el pretest, 70 % de las enfermeras prejubiladas presentó un menor bienestar; mientras que, en el postest todas reportaron un mayor bienestar. El nivel del bienestar se relacionó con la aplicación del programa ($p: < 0,001$). **Conclusiones:** El programa “Cuidando a la cuidadora” mostró ser efectivo para mejorar el bienestar de las enfermeras en la etapa de prejubilación. Los resultados de este estudio sugieren a las instituciones públicas y privadas de salud, considerar programas de apoyo y sensibilización a las enfermeras, para afrontar su vida durante la prejubilación.

Palabras clave: Enfermera, Bienestar, Programa, Prejubilación.

Abstract

Introduction: Early retirement is a cause for concern in the health field because it directly affects the availability of a sufficient and qualified workforce. **Objective:** To determine the effectiveness of the "Caring for the Caregiver" program on the well-being of the nurse working at the Essalud Hospital in Chimbote, Peru in the pre-retirement stage. **Methodology:** It is descriptive, quantitative and cross-sectional research with a pre-experimental design with the application of a pre-test and post-test. The sample was 50 pre-retired nurses. For data collection, the well-being scale, adapted from Stoewen, 2017, and the "Caring for the Caregiver" Program developed in eight face-to-face sessions were used. SPSS 27.0 was used and t-student and χ^2 were applied, with a statistical significance level of $p: <0.05$. **Results:** It was found that the average value of the post-test was higher with a significant difference ($p: <0.001$). In the pre-test, 70 % of the pre-retired nurses reported lower well-being; while in the post-test, all reported higher well-being. The level of well-being was related to program implementation ($p: <0.001$). **Conclusions:** The "Caring for the Caregiver" program proved effective in improving the well-being of nurses during the pre-retirement stage. The results of this study suggest that public and private healthcare institutions consider support and awareness programs for nurses to help them cope with life during pre-retirement.

Keywords: Nurse, Well-Being, Program, Pre-Retirement.

Introducción

La jubilación anticipada se ha convertido en un tema de creciente preocupación en el ámbito de la salud, ya que afecta directamente la disponibilidad de una fuerza laboral suficiente y cualificada. Según datos de la Organización Mundial de la Salud, en 2013, el déficit de profesionales sanitarios a nivel global alcanzó los 7,2 millones, y se proyecta que esta cifra se eleve a 18 millones para el año 2030. Este aumento en la escasez de personal sanitario genera una alarmante disminución en la proporción de cuidadores por paciente, lo que podría comprometer la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes.⁽¹⁾

Al igual que las comunidades a las que atienden, el personal de enfermería está envejeciendo. Según el informe 'Health at a Glance: Europe 2024' de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se estima que el 33% de las enfermeras en Europa se jubilarán en la próxima década.⁽²⁾ En Estados Unidos, en 2023, había alrededor de un millón de enfermeras registradas mayores de 50 años, lo que implica que un tercio de la fuerza laboral podría estar en edad de jubilación en los próximos 10 a 15 años. Esta situación plantea un desafío particular: la necesidad de formar a más enfermeras con recursos limitados. La falta de personal docente en el ámbito de la enfermería limita la capacidad de matrícula, restringiendo así el número de enfermeras que pueden ser formadas por las instituciones educativas.⁽³⁾

La salud de una comunidad depende en gran medida de la disponibilidad de profesionales de la salud bien capacitados. En Canadá, se tiene poca información sobre cómo las enfermeras registradas (ER) y los profesionales de la salud afines (PAA) que trabajan en el sector público toman decisiones respecto a su jubilación. Un estudio realizado en ese país se propuso identificar y comparar los factores que afectan las decisiones de jubilación anticipada frente a las de aquellos que superan los 65 años, con una muestra de 794 ER y 393 PAA. Las enfermeras se jubilaron, en promedio, a los 58,1 años, mientras que los PAA lo hicieron a los 59,4 años. Más del 66 % de los participantes se retiraron antes de los 65 años. Entre las ER, las exigencias relacionadas con el cuidado son un predictor de la jubilación anticipada, lo que sugiere que la implementación de políticas de apoyo para estas profesionales podría reducir la tasa de salidas prematuras en el sector público.⁽⁴⁾

La preparación para la jubilación es esencial para los profesionales de enfermería. Un plan adecuado no solo abordaría las dificultades que enfrentan las enfermeras de mayor edad, sino que

también proporcionaría claridad sobre los aspectos relacionados con su jubilación. A través de este enfoque, las enfermeras mayores pueden restaurar su confianza, atender sus necesidades físicas y emocionales, y elevar su calidad de vida. ⁽⁵⁾ No obstante, la investigación existente indica que la planificación de la jubilación entre este personal es insuficiente. Aún no se comprenden completamente las razones detrás de la baja participación de los enfermeros en los planes de jubilación; así como, sus percepciones al respecto. ⁽⁶⁾

Un estudio mostró que la edad es un aspecto fundamental que afecta las decisiones del personal de enfermería; además, los factores que están relacionados con la retención del personal incluyen la flexibilidad en las condiciones laborales, el apoyo financiero y la percepción de valor en su trabajo. En contraste, los elementos asociados con la deserción fueron el deterioro de la salud, el estrés y el anhelo de pasar más tiempo con la familia y amigos. La regresión logística validó que los patrones de trabajo flexibles son los mejores indicadores de la continuidad laboral después de la jubilación. Asimismo, los datos cualitativos mostraron que los planes de jubilación a menudo coinciden con hitos personales, evidenciando que el ambiente laboral influye notablemente en estos planes. ⁽⁷⁾

El entorno laboral desempeña un papel crucial en diversas dimensiones de la salud, y a medida que los profesionales adquieren más experiencia, también aumentan las interacciones y las implicaciones de dicho entorno. Un estudio realizado en Irán se propuso evaluar el bienestar social entre empleados, jubilados y estudiantes de enfermería. Los resultados mostraron una relación significativa entre el bienestar social y la situación laboral de los participantes. Los empleados de enfermería reportaron un bienestar social mayor en comparación con los jubilados y estudiantes, quienes obtuvieron las puntuaciones más bajas. Los autores concluyeron que los sistemas de salud deben implementar programas que promuevan la participación social, la autoconciencia, y que reduzcan ambientes de culpa y castigo. Además, es fundamental fortalecer las amistades y crear una cultura de aprecio, para mejorar el bienestar social de las enfermeras, centrándose especialmente en las jubiladas y los estudiantes de enfermería. ⁽⁸⁾

En este contexto, es necesario desarrollar un programa dedicado al bienestar de la cuidadora, centrado en la jubilación y abordando específicamente distintos aspectos relevantes. Este programa debería enfatizar la salud ocupacional, los estilos de vida, el compromiso laboral y la implementación de habilidades en terapia ocupacional. Así mismo, es crucial considerar la

creación de iniciativas de bienestar dirigidas a enfermeras, tanto antes como después de su jubilación, ya que estas son una parte esencial de los servicios integrales de atención médica para adultos, los cuales forman parte el personal de enfermería. ⁽⁹⁾

En Perú, los adultos mayores tienen la opción de elegir entre dos sistemas de fondos de pensiones: la Oficina de Normalización Previsional (ONP) y las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Ambos sistemas tienen la finalidad de gestionar los fondos acumulados durante los años de trabajo. Según el Decreto Legislativo N° 19990, los empleados del sector público deben jubilarse a los 65 años. Para poder acceder a la pensión de jubilación, es necesario haber contribuido al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) durante al menos 20 años. ⁽¹⁰⁾ (Estado Peruano, 2025).

En el Hospital III de EsSalud, objeto de estudio, hay 56 profesionales de enfermería que superan los 50 años, constituyendo un grupo en prejubilación bajo los sistemas de pensiones de la ONP y AFP. Estos profesionales reportan sentimientos de tristeza y nostalgia, ya que experimentan un desapego de una práctica que ha sido crucial en su identidad. La falta de preparación para la jubilación les provoca cambios importantes en sus vidas, generando en muchos casos incertidumbre, crisis personal, conflictos en las relaciones familiares y de pareja, así como depresión y estrés. Sin una preparación adecuada, estas situaciones se vuelven desafiantes de afrontar y pueden impactar negativamente en su bienestar general.

Por lo antes mencionado, el propósito de esta investigación fue determinar la efectividad del programa “Cuidando a la cuidadora” en el bienestar de la enfermera que labora en el Hospital Essalud de Chimbote, Perú en la etapa de prejubilación.

Material y métodos

Diseño del estudio

Se desarrolló una investigación descriptiva, cuantitativa y transversal con un diseño preexperimental con la aplicación de una preprueba y posprueba. Se consideró el bienestar de la enfermera frente a la prejubilación como variable dependiente y el programa Cuidando a la cuidadora, variable independiente.

Participantes

La población fue 50 enfermeras que se encuentran en la etapa de prejubilación que laboran en el Hospital III Essalud de Chimbote, Perú. Se consideraron criterios de inclusión: enfermeras con 50 años o más que se encuentran en etapa de prejubilación, tener un tiempo de servicio de 20 años o más y deseo de participar voluntariamente en el estudio.

Instrumento de medición

a.-Para este estudio se utilizó la escala Bienestar, adaptada de Stoewen, 2017,⁽¹¹⁾ la cual fue validada externamente mediante el juicio de expertos con profesionales de amplia experiencia en la investigación que determinaron si las preguntas gozan de claridad, coherencia y consistencia, obteniéndose que es aplicable.

La confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto con 10 enfermeras que trabajaban en un centro de salud diferente del señalado para esta investigación, con características similares a la muestra seleccionada. Se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo 0,982 alta confiabilidad; este instrumento consta de 25 ítems con formato escala de Likert con cinco opciones: 1 (*ninguno*), 2 (*casi*), 3 (*algunos*), 4 (*casi todos*) y 5 (*todos*). Las preguntas responden a ocho dimensiones: física, intelectual, emocional, social, espiritual, vocacional, financiera y ambiental (Stoewen, 2017).⁽¹¹⁾ Para establecer el bienestar se consideró la siguiente interpretación según el puntaje: menor bienestar (25-100 puntos) y mayor bienestar (101 a 125 puntos).

b.-El programa Cuidando a la Cuidadora se realizó bajo el enfoque del discurso y se aplicó en ocho sesiones presenciales, correspondiendo una para cada dimensión de la escala del bienestar,

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de información fue llevada a cabo en las instalaciones del Hospital III Esalud de la ciudad de Chimbote, en Perú, mediante la anuencia del personal administrativo. Se les indicó a que llenaran el consentimiento informado; luego, se aplicó la escala de bienestar antes

(pretest) de la ejecución del programa “Cuidando a la cuidadora”; más tarde, se procedió al desarrollo del programa “Cuidando a la cuidadora” constituido por ocho sesiones. A continuación, fue aplicado nuevamente la escala de bienestar (postest).

Análisis de datos

Los datos se analizaron con el software SPSS versión 27. Se realizaron estadísticas descriptivas y se aplicaron t-student y χ^2 , con un nivel de significancia estadística $p: < 0,05$. Cabe resaltar que se hizo una medición antes y después de la intervención.

Aspectos éticos

Este estudio se presentó a la dirección del hospital. Con su autorización se procedió a explicar a las participantes, previamente seleccionadas según criterios de inclusión, los objetivos del estudio, beneficios y riesgos de este si los hubiere; además, que la información suministrada por ellas sería tratada en forma anónima y que se garantizaría la confidencialidad de los datos.

Resultados

El valor promedio fue mayor en el postest del programa "Cuidando a la cuidadora" en enfermeras prejubiladas; para examinar si existen diferencias entre ambos valores se realizó una prueba t de muestras independientes indica que hubo diferencia significativa en los promedios (t-student: 11,655; $p: < 0,001$) (Tabla 1).

Tabla 1. Valores mínimos, máximos, promedios del pre y postest del programa "Cuidando a la cuidadora" en enfermeras prejubiladas

	Mínimo	Máximo	Media	DE
Pretest	86	124	105,10	13,73
Posttest	111	125	120,0	5,29

Fuente: t-student 11,655 $p: < 0,001$ DE: desviación estándar; n: 50

En la Figura 1 se muestra el nivel del bienestar de las enfermeras en la fase de prejubilación (pretest). El nivel de menor bienestar fue el más prevalente.

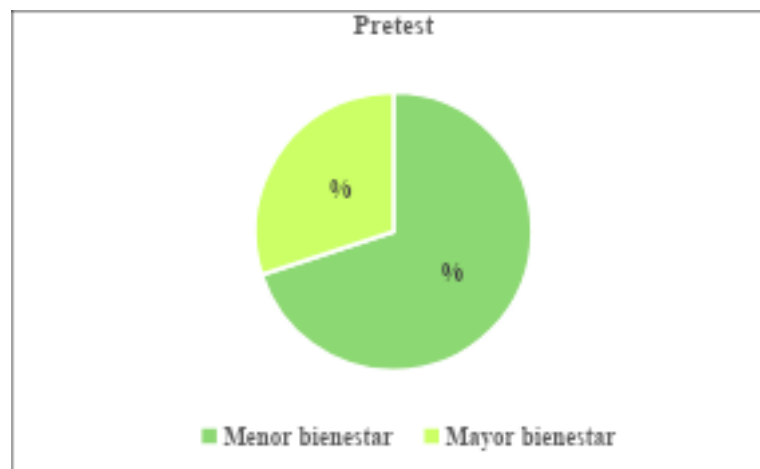


Figura 1. Nivel de bienestar de las enfermeras en la fase de prejubilación (pretest) (n:50)

Después de las sesiones del programa y aplicado la escala del bienestar, toda la muestra reportó un nivel de mayor bienestar (Fig. 2).

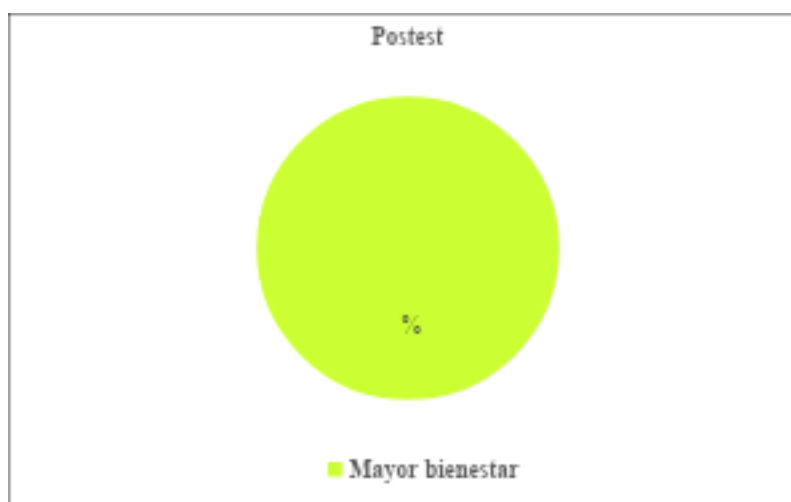


Figura 2. Nivel de bienestar de las enfermeras en la fase de prejubilación (postest) (n:50)

El nivel de bienestar de la enfermera se relacionó con la aplicación del programa "Cuidando a la cuidadora" en enfermeras prejubiladas, de manera significativa (χ^2 : 50,813; $p < 0,001$) (Tabla 2).

Tabla 2. Relación entre el nivel de bienestar de la enfermera y la aplicación del programa "Cuidando a la cuidadora" en enfermeras prejubiladas

Nivel de bienestar de la enfermera	Pretest		Posttest	
	n	%	n	%
Menor bienestar	35	70,0	---	---
Mayor bienestar	15	30,0	50	100,0
Total	50	100,0	50	100,0

Chi²: 50,813; p:<0,001; grados de libertad: 1

Discusión

La transición laboral hacia la jubilación es un proceso que puede tener un impacto muy diverso en la satisfacción vital de las personas. Este fenómeno sugiere que la jubilación no es un evento homogéneo, sino que depende de múltiples factores individuales y contextuales que determinan cómo las personas experimentan este cambio en sus vidas. Fomentar el bienestar y la satisfacción vital en la jubilación es esencial, y esto puede incluir estrategias de planificación financiera, apoyo psicológico y oportunidades para la participación social y comunitaria, promoviendo así una experiencia positiva que favorezca su calidad de vida.⁽⁹⁾

Los programas de preparación para la jubilación son acciones promovidas por las organizaciones, destinadas a sus empleados que están cerca de retirarse, con el objetivo de ayudarles en la transición del entorno laboral al tiempo de ocio. Estos programas ofrecen información valiosa que les ayuda a adquirir las competencias necesarias para afrontar esta fase de la vida, convirtiéndolo en un proceso esencialmente educativo.⁽¹²⁾

El bienestar es un concepto que abarca de manera integral los aspectos físicos, mentales y espirituales, proporcionando alimento al cuerpo, estimulando la mente y enriqueciendo el espíritu. Aunque siempre implica la búsqueda de la salud, su esencia radica en disfrutar la vida en su

totalidad. Además, se define como “un estilo de vida y un enfoque individualizado que te permite vivir de una manera que... te ayude a alcanzar el máximo desarrollo de acuerdo con tu potencial, tus circunstancias y tu destino.”⁽¹¹⁾

Los resultados del estudio indicaron que, en la evaluación inicial (pretest), las enfermeras prejubiladas manifestaron un nivel de bienestar inferior. Sin embargo, tras implementar el programa “Cuidando a la cuidadora”, reportaron un aumento en su bienestar. Estos hallazgos muestran que hay una diferencia significativa entre los promedios del pretest y del postest, lo que sugiere que la implementación de este programa tuvo un impacto positivo en el bienestar de las enfermeras prejubiladas.

Se han identificado factores como la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo y el envejecimiento exitoso que están vinculados a la intención de jubilación de las enfermeras tituladas de mayor edad. Estos elementos deben ser tomados en cuenta para ayudar en la elaboración de estrategias efectivas en los departamentos de recursos humanos, que incidan en la decisión de estas enfermeras de seguir trabajando o posponer su jubilación. Por lo tanto, es crucial entender las decisiones de jubilación de las enfermeras pertenecientes a este grupo etario.⁽¹³⁾

Los efectos que se experimentan antes del proceso de jubilación son variados, abarcando una amplia gama de sentimientos, emociones y sensaciones. Estos pueden incluir aspectos negativos como la ansiedad, la depresión y el miedo, así como aspectos positivos como la tranquilidad, el optimismo y la seguridad.⁽¹²⁾

Se evidenció una relación significativa entre el nivel de bienestar de las enfermeras y la implementación del programa “Cuidando a la cuidadora”. En un estudio llevado a cabo en Puerto Rico, se analizó la conexión entre el capital psicológico, la satisfacción con la vida y la satisfacción en la jubilación, utilizando una muestra de 170 personas jubiladas de entre 50 y 80 años. Los resultados concluyeron que el desarrollo y fortalecimiento del capital psicológico, como recurso y herramienta psicológica, debería ser considerado como un componente clave en las estrategias de adaptación a la jubilación.⁽¹⁴⁾

En contraste, un estudio llevado a cabo en Lima reveló que el 49,1% del personal de enfermería mostró un nivel medio de bienestar psicológico en relación con la carga laboral, utilizando el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryf. En este caso, no se encontró una relación significativa entre estas variables.⁽¹⁵⁾

En otro estudio, se investigó la relación entre los factores del entorno laboral y la intención de renunciar entre 1,427 enfermeras que trabajan en hospitales de cuidados agudos en Ontario, Canadá. Aquellas enfermeras que reportaron una mayor satisfacción laboral, en conjunto con relaciones interprofesionales adaptables y la disponibilidad de recursos, mostraron una menor inclinación a expresar deseos de abandonar sus puestos en los hospitales. El entorno laboral es crucial para la salud y el bienestar del personal de enfermería, y puede tener consecuencias negativas en su salud física y mental. El personal de enfermería especializado en salud ocupacional tiene la capacidad de influir de manera directa en el entorno laboral actual y futuro de la profesión, debido a su amplio conocimiento en prácticas de salud y seguridad ocupacional. ⁽¹⁶⁾

Trabajar en un entorno perioperatorio puede llevar a un mayor desgaste del personal de enfermería, lo cual tiene un impacto negativo en su satisfacción laboral y en su disposición a dejar el trabajo. Una investigación realizada en una provincia de Canadá encontró que un mayor agotamiento emocional está vinculado con niveles más bajos de satisfacción laboral y una mayor propensión a abandonar el puesto entre 113 enfermeras que trabajan en el área perioperatoria. Estos hallazgos sugieren que las enfermeras en roles de gestión deberían fomentar un entorno de trabajo que sea empoderador y transparente, para promover la satisfacción laboral de las enfermeras perioperatorias y disminuir su deseo de dejar sus empleos. ⁽¹⁷⁾

Del mismo modo, las enfermeras que sienten insatisfacción y agotamiento emocional tienden a contemplar con mayor frecuencia la posibilidad de abandonar tanto la organización como la profesión, lo que las convierte en predictores de la intención de retiro de las enfermeras. ^(3,18)

La implementación de este programa sugiere que tiene un impacto directo en el componente persona del Modelo de Adaptación de Roy. Este modelo sostiene que, como un sistema holístico, las personas enfrentan diversos estímulos externos, los cuales pueden tener distintas características, y exhiben una adaptación para conservar su integridad durante el proceso de prejubilación. ⁽¹⁹⁾

El programa creado para potenciar el bienestar de las enfermeras que se aproximan a la jubilación está directamente vinculado con las dimensiones del bienestar en sus vidas personales y profesionales. Este enfoque no solo se centra en preparar a las enfermeras para la jubilación, sino

también en asegurar que lo hagan en un estado de bienestar óptimo, tanto físico como emocional. Esto les brindará la oportunidad de disfrutar plenamente de esta nueva fase de sus vidas. ⁽²⁰⁾

Conclusiones

El programa “Cuidando a la cuidadora” demostró ser efectivo para mejorar el bienestar de las enfermeras en la etapa de prejubilación. La integración de las ocho dimensiones del bienestar en cada una de las actividades resultó crucial, ya que facilitó que las enfermeras aceptaran de manera más positiva la idea de jubilación al alcanzar la edad correspondiente. Además, esto les permitió prepararse adecuadamente para este eventual cambio, contribuyendo a que enfrenten su vida diaria de manera más favorable.

Los resultados de este estudio sugieren a las instituciones públicas y privadas de salud, considerar programas de apoyo y sensibilización a las enfermeras, para afrontar su vida durante la prejubilación, y prepararse para el quehacer posterior, pensando siempre en emprender un estilo de vida diferente después de su jubilación, y aproximarse a un mayor bienestar.

Referencias Bibliográficas

1. Derbel G, Lecours A. Participatory Strategies to Enhance Resilience and Job Satisfaction and Reduce Stress to Mitigate Early Retirement Intentions Among Nurses: Protocol for a Qualitative Study. *JMIR Res Protoc*. 2025;14: e72089. doi: 10.2196/72089.
2. Martínez, A. (2025). La previsión de jubilación de las enfermeras pone en estado de alerta la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud. Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España. <https://www.consejogeneralenfermeria.org/actualidad-y-prensa/sala-de-prensa/noticias/item/126489-la-prevision-de-jubilacion-de-las-enfermeras-pone-en-estado-de-alerta-la-sostenibilidad-del-sistema>.
3. Haddad, L., Annamaraju, P., & Toney, T. (2023). Nursing Shortage. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/>.
4. Hewko SJ, Reay T, Estabrooks CA, Cummings GG. Retirement Decision-Making among Registered Nurses and Allied Health Professionals: A Descriptive Analysis of Canadian

- Longitudinal Study on Aging Data. *Healthc Policy*. 2019;15(2):20-27. doi: 10.12927/hcpol.2019.26074.
5. Liu PC, Zhang HH, Zhang ML, Ying J, Shi Y, Wang SQ, Sun J. Retirement planning and work-related variables in Chinese older nurses: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2018;26(2):180-191. doi: 10.1111/jonm.12532.
 6. Li H, Xing Z, Li Y, Wan Z, Sun D, Zhao M, Sun J. Retirement planning: the perceptions of pre-retirement nurses within different hospitals in China. *Int Nurs Rev*. 2020; 67(2):173-182. doi: 10.1111/inr.12560.
 7. Cleaver K, Markowski M, Wels J. Factors influencing older nurses' decision making around the timing of retirement: An explorative mixed-method study. *J Nurs Manag*. 2022;30(1):169-178. doi: 10.1111/jonm.13447.
 8. Vakilabad RN, Kheiri R, Islamzadeh N, Afshar PF, Ajri-Khameslou M. A survey of social well-being among employees, retirees, and nursing students: a descriptive-analytical study. *BMC Nurs*. 2023;22(1):199. doi: 10.1186/s12912-023-01321-w.
 9. Eagers J, Franklin RC, Yau MK, Broome K. Pre-retirement job and the work-to-retirement occupational transition process in Australia: A review. *Aust Occup Ther J*. 2018;65(4):314-328. doi: 10.1111/1440-1630.12452.
 10. Estado Peruano (2025). Sistema Nacional de Pensiones-SNP. Disponible en: <https://www.gob.pe/516-elegir-sistema-de-pensiones-sistema-nacional-de-pensiones-snp>
 11. Stoewen D. Dimensions of wellness: Change your habits, change your life. *Can Vet J*. 2017; 58 (8): 861-862. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5508938/>.
 12. Guevara Estacio ME. Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Geren*. 2013;1:103-122. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>.
 13. Wargo-Sugleris M, Robbins W, Lane CJ, Phillips LR. Job satisfaction, work environment and successful ageing: Determinants of delaying retirement among acute care nurses. *J Adv Nurs*. 2018; 74(4):900-913. doi: 10.1111/jan.13504.
 14. Rivera-López J, Martínez-Lugo ME, Rosario-Rodríguez A. Capital psicológico, satisfacción con la vida y la jubilación en una muestra de personas jubiladas en Puerto Rico. *Rev Cari Psicol*. 2023;7: e7207. <https://doi.org/10.37226/rcp.v7i1.7207>.
 15. Huamani Llallahue BME, Esquerre Villalobos AY, Velásquez Porras PC, Merino Zelada M. Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. *Investig Innov*. 2024; 4 (4): 37-45. DOI: <https://doi.org/10.33326/27905543.2024.4.2122>.
 16. Nowrouzi-Kia B, Fox MT. Factors Associated with Intent to Leave in Registered Nurses Working in Acute Care Hospitals: A Cross-Sectional Study in Ontario, Canada. *Workplace Health Saf*. 2020; 68(3):121-128. doi: 10.1177/2165079919884956.
 17. Lee SE, MacPhee M, Dahinten VS. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Jpn J Nurs Sci*. 2020;17(1):e12263. doi: 10.1111/jjns.12263.
 18. Arslan Yurumezoglu H, Kocaman G. Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *J Nurs Manag*. 2016;24(2):235-43. doi: 10.1111/jonm.12305.

19. Cavalcante Guedes MV, de Oliveira Lopes MV, Leite de Araujo T. Estudio de la evidencia del concepto de grupo en el modelo de adaptación de Roy. *Cult Cuid.* 2005;9(17):82-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=2454>.
20. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 2014; 1:389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés