

Revisión

Gestión humana y desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA

Human management and performance of nurses for the care of patients with HIV/AIDS

<https://doi.org/10.52808/bmsa.7e6.626.004>

Inés Arque-Navarrete ¹

<https://orcid.org/0000-0003-0252-525X>

Javier Gamboa-Cruzado ^{2,*}

<https://orcid.org/0000-0002-0461-4152>

Luis Izquierdo Villavicencio ¹

<https://orcid.org/0000-0002-9405-4581>

Mery Soledad Montalvo Luna ¹

<https://orcid.org/0000-0001-5084-1930>

Recibido: 16/07/2022

Aceptado: 30/10/2022

RESUMEN

En los centros hospitalarios con atención de pacientes VIH/SIDA se requiere de una gestión humana que promueva un buen desempeño laboral del personal de enfermería para proveer una buena calidad de atención. Como objetivo se desarrolló una revisión sistemática sobre la gestión humana y el desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA. El estudio fue descriptivo, con una muestra de 52 artículos resultantes de la aplicación de criterios de exclusión, las fuentes de datos utilizadas fueron: ScienceDirect, ProQuest, PubMed, Taylor & Francis Online y EBSCO Host; se incluyó la búsqueda de palabras claves como: desempeño laboral de enfermeros/ trabajo de los enfermeros/ Gestión del talento humano, Método/ Metodología/ Modelo y Pacientes con VIH/ pacientes con SIDA. Como resultado, Las métricas de gestión del talento humano en el desempeño laboral de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA estuvieron representadas con 29% "satisfacción laboral", 17% "formación y desarrollo/ entrenamiento", 17% "entrenamiento", 15% "rotación", 15% "rendimiento", 12% "retención" y 10% "equipo de trabajo", entre las labores que desempeña el personal de enfermería, estuvieron monitoreo de signos vitales, ejecución y asistencia de procedimientos, administración de medicamentos, planificación de consultas, la ayuda al paciente, seguimiento de la evolución o involución, preservación de la seguridad, monitoreo de los acontecimientos y promoción de la salud sexual y reproductiva. Es necesario continuar con estudios investigativos que promuevan la gestión humana dentro de los centros hospitalarios y la atención de enfermería a los pacientes con cualquier patología infectocontagiosa

Palabras clave: gestión talento humano, rendimiento, enfermeros, recursos humanos, revisión sistemática.

ABSTRACT

In hospital centers that care for HIV/AIDS patients, a human management is required that promotes a good job performance of the nursing staff to provide a good quality of care. As an objective, a systematic review on human management and the performance of nurses for the care of patients with HIV/AIDS was implemented. The study was descriptive, with a sample of 52 articles resulting from the application of exclusion criteria. The data sources used were: ScienceDirect, ProQuest, PubMed, Taylor & Francis Online, and EBSCO Host; It includes the search for keywords such as: job performance of nurses / work of nurses / Management of human talent, Method / Methodology / Model and Patients with HIV / patients with AIDS. As a result, the human talent management metrics in the job performance of nurses for the care of patients with HIV/AIDS were represented with 29% "job satisfaction", 17% "training and development/training", 17% "training", 15% "rotation", 15% "performance", 12% "retention" and 10% "work team", among the tasks carried out by the nursing staff, were monitoring of vital signs, execution and assistance of procedures, medication administration, consultation planning, patient assistance, follow-up of the evolution or involution, preservation of safety, monitoring of events and promotion of sexual and reproductive health. It is necessary to continue with research studies that promote human management within hospital centers and nursing care for patients with any infectious disease.

Keywords: human talent management, performance, nurses, human resources, systematic review.

¹Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

²Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

*Autor de Correspondencia: jgamboa65@hotmail.com

Introducción

A pesar de ser una enfermedad prevenible, actualmente, el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y su fase avanzada, el Síndrome de Inmunodeficiencia Humana (SIDA) continúan siendo un problema de salud pública a nivel mundial, de hecho, a finales de 2022, la Organización Mundial de la Salud estimó que 38,4 millones de personas vivían con el virus. El diagnóstico precoz, el tratamiento antirretroviral, la prevención y la educación para la salud son la base fundamental en la lucha contra esta enfermedad (OMS, 2022).

Los pacientes con VIH/SIDA requieren de ciertas directrices y cuidados, donde entra en juego el papel tan importante que tiene el personal profesional de enfermería. Las funciones de enfermería derivan de la acción hecha ciencia de Florence Nightingale que involucra servicio, y asistencia humana con el propósito de adecuar las necesidades

del enfermo, las demandas de sus familiares, cuidadores y comunidad (García *et al.*, 2018; Lysenko, 2018; Mitosis, 2021).

El personal de enfermería como integrante del equipo de salud, debe involucrar cuidados y reforzar acciones que influyan de manera positiva sobre la vida de estos pacientes con un plan de cuidados que incluya la administración de medicamentos, medición de signos, vitales, alimentación, hidratación, seguridad, amor y educación para la salud necesarias para la supervivencia, humana e integral de los pacientes con VIH/SIDA (Sousa *et al.*, 2017). Aprovechando la cercanía, el personal de enfermería está capacitado para asistir a los pacientes con VIH/SIDA desde el ámbito biológico, psicológico, social y comunitario, promoviendo el bienestar e independencia a base de autocuidados, contrarrestando a su vez aspectos psicosociales como el rechazo, la exclusión y soledad que traen inmerso esta enfermedad (McNairy *et al.*, 2017; Añaguaya, 2022).

Los cuidados que proporciona el equipo de enfermería puede contribuir a retrasar la progresión de la enfermedad y mejorar el déficit inmunitario, prevenir la aparición de otras infecciones secundarias y tratar las complicaciones de la disfunción inmunitaria, incluyendo algunos tipos de cáncer (McNairy *et al.*, 2017; Sousa *et al.*, 2017; García *et al.*, 2018; Añaguaya, 2022). Para poder llevar a cabo todas estas acciones, el personal de salud de enfermería debe contar con un ambiente laboral estable, un equipo de trabajo con horarios de rotación que permitan el descanso, la satisfacción laboral, formación, desarrollo, entrenamientos, actualizaciones y más. Entendiendo que la motivación y la satisfacción laboral son claves para la gestión de humana (Pantouvakis & Karakasnaki, 2017; Paais, 2018; Alsubaie & Isouard, 2019; Ozkeser, 2019; Al Aina & Atan, 2020; Barkhuizen & Gumede, 2021). La satisfacción laboral y la motivación son la base para exteriorizar un trabajo de calidad. Partiendo siempre de una gestión humana con un liderazgo que reconozca las debilidades y fortalezas del personal, así como también las necesidades individuales (Ozkeser, 2019; Barkhuizen & Gumede, 2021). Es por esto, que se necesita conocer a fondo sobre la gestión de talento humano del personal de salud, los cuales deben ser competentes y estar satisfechos en sus áreas.

En este sentido, se requiere de gestión humana para un buen desempeño laboral del personal de enfermería que promueva una buena calidad de atención a los pacientes (Ogbari *et al.*, 2018; Okafor *et al.*, 2019; Abdrabou & El-SayedGhonem, 2020). Por tal razón se propuso realizar una revisión sistemática de literatura sobre la gestión humana y el desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA.

Método

Estudio de tipo descriptivo. Se desarrolló una revisión sistemática de literatura sobre la gestión humana y el desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA. Las fuentes de datos utilizados dentro de la estrategia de búsqueda de los artículos de investigación fueron: ScienceDirect, ProQuest, PubMed, Taylor & Francis Online y EBSCO Host; se incluyó la búsqueda de palabras clave mediante los tesauros en DeCS y MeSH, las cuales se formularon ecuaciones con los operadores booleanos AND y OR para poder dar respuestas a las preguntas de investigación; RQ1: ¿Cuáles son las métricas para medir la gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los enfermeros? Y RQ2: ¿Qué labores desempeña el personal de enfermería para la atención de pacientes con VIH/SIDA?

Como descriptores de búsqueda se definieron: desempeño laboral de enfermeros/ trabajo de los enfermeros/ Gestión del talento humano, Método/ Metodología/ Modelo y Pacientes con VIH/ pacientes con SIDA. Luego de identificar los términos de búsqueda se procede a estructurar las ecuaciones de búsqueda, según muestra la Tabla 1.

Tabla 1. Fuentes de información y ecuaciones de búsqueda

Fuente	Ecuación de búsqueda
ScienceDirect	"human resources management" OR "Human talent management" OR "human capital" AND ((job OR work) AND "performance in nursing professionals")) AND "model" AND ("HIV patients" OR "AIDS patients")
ProQuest	("human resources management" OR "Human talent management") OR "human capital" AND (job OR work AND ("performance in nursing professionals ")) AND (method OR methodology OR model)AND ("HIV patients" OR "AIDS patients")
PubMed	("managemet" OR "talent" OR "human") AND (nursing performance)) AND (Method OR Methodology OR Model) AND ("HIV patients" OR "AIDS patients")
Taylor & Francis Online	[All: human talent management] AND [All: work performance in nursing professionals] AND [[All: method] OR [All: methodology] OR [All: model]] AND [All: HIV patients] AND [All: AIDS patients] AND [in Journal: Hospital Topics]
EBSCOhost	("managemet" OR "talent" OR "human") AND ("Work performance in nursing professionals")) AND (Method OR Methodology OR Model)AND ("HIV patients" OR "AIDS patients")

Se utilizaron criterios de exclusión para poder refinar la búsqueda y por ende obtener mayor calidad en los artículos, los criterios de exclusión para esta revisión sistemática de la literatura fueron: artículos con antigüedad mayor a cinco (5) años, no estar escritos en idioma inglés, no disponer de textos completos, no ser artículos únicos, títulos y las palabras claves de los artículos sin relación con las variables, irrelevancia del resumen, no publicados en conferencias, y aquellos no se publicaron en conferencias y aquellos artículos que se encuentran en revistas no revisadas por pares. A través de la búsqueda inicial en diversas fuentes de datos se obtuvieron 306,363 artículos de los cuales 52 artículos son seleccionados para ser analizados, como se muestra en la Figura 1.

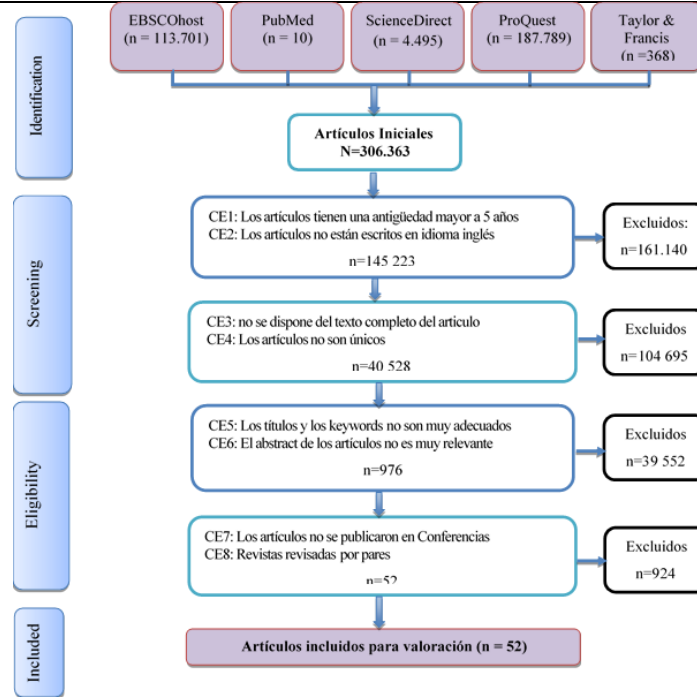


Figura 1. Diagrama de Flujo PRISMA

Se utilizó Mendeley para realizar la extracción de datos. La información extraída para las preguntas de investigación RQ1-RQ2 se tabuló y presentó como datos cuantitativos que se utilizaron para formar una comparación estadística entre los diferentes hallazgos para cada pregunta de investigación.

Hallazgos

Las métricas de gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales en enfermería para la atención de pacientes con VIH/SIDA estuvieron representadas con 29% (15/52) para “Job Satisfaction” (satisfacción laboral), 17% (9/52) “Training and development/Coaching” (formación y desarrollo/entrenamiento), 17% (9/52) “Coaching” (entrenamiento), 15% (8/52) “Turnover intention” (rotación), 15% (8/52) “Performance” (rendimiento), 12% (6/52) “Retention” (retención) y 10% (5/52) “Teamwork” (equipo de trabajo) respectivamente (Tabla 2).

Tabla 2. Métricas para medir la gestión del talento humano

Métricas	Referencia	Cant.(%)
Job Satisfaction(satisfacción laboral)	Dias-Silveira <i>et al.</i> , (2017);Ganaie & Haque, (2017);Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017);Pinhatti <i>et al.</i> , (2017);Hopper & Zborowski, (2018);Ling <i>et al.</i> , (2018);Paais, (2018);Čiarnienė <i>et al.</i> , (2019);Sartirana <i>et al.</i> , (2019);Ozkeser, (2019);Piasecki, (2019);Adiguzel <i>et al.</i> , (2020);Osibanjo <i>et al.</i> , (2020).	15(29)
Training and development/Coaching(formación y desarrollo/entrenamiento)	Dias-Silveira <i>et al.</i> , (2017); Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Ozkeser, (2019); Sartirana <i>et al.</i> , (2019); Adiguzel <i>et al.</i> , (2020); Osibanjo <i>et al.</i> , (2020).	9(17)
Coaching(entrenamiento)	Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Pinhatti <i>et al.</i> , (2017); Hopper & Zborowski, (2018); Ozkeser, (2019); Sartirana <i>et al.</i> , (2019); Adiguzel <i>et al.</i> , (2020); Osibanjo <i>et al.</i> , (2020).	9(17)
Turnover intention(rotación)	Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Ling <i>et al.</i> , (2018);Paais, (2018); Ozkeser, (2019); Sartirana <i>et al.</i> , (2019); Adiguzel <i>et al.</i> , (2020).	8(15)
Performance(rendimiento)	Dias-Silveira <i>et al.</i> , (2017); Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Ozkeser, (2019); Sartirana <i>et al.</i> , (2019); Adiguzel <i>et al.</i> , (2020); Osibanjo <i>et al.</i> , (2020).	8(15)
Retention(retención)	Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Čiarnienė <i>et al.</i> , (2019); Ozkeser, (2019); Sartirana <i>et al.</i> , (2019).	6(12)
Teamwork(equipo de trabajo)	Ganaie & Haque, (2017); Katou, (2017); Sartirana <i>et al.</i> , (2019); Ozkeser, (2019); Osibanjo <i>et al.</i> , (2020).	5(10)

Respecto a labores que desempeña el personal de enfermería para la atención de pacientes con VIH/SIDA en la clínica estuvieron inmersas el monitoreo de signos vitales (Ishmaru *et al.*, 2018; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020), la ejecución y asistencia de procedimientos (Rabkin *et al.*, 2017; Ishmaru *et al.*, 2018; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020), administración de medicamentos (McNairy *et al.*, 2017; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020) y planificación de consultas (Castillo *et al.*,

2021). Por otra parte, en la clínica especializada se pudo apreciar la ayuda al paciente con VIH/SIDA en su proceso de tratamiento o recuperación (McNairy *et al.*, 2017; Rabkin *et al.*, 2017; Ishmaru *et al.*, 2018; Achar *et al.*, 2019; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020), seguimiento de la evolución o involución (Ishmaru *et al.*, 2018; Achar *et al.*, 2019; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020), la preservación de la seguridad (Parmley *et al.*, 2019; Salomon *et al.*, 2019; Stewart *et al.*, 2021), monitoreo de los acontecimientos (Ishmaru *et al.*, 2018; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020), promoción de la salud sexual y reproductiva (Parmley *et al.*, 2019; Salomon *et al.*, 2019; Stewart *et al.*, 2021) (Tabla 3).

Tabla 3. Labores desempeñadas por el personal de enfermería para la atención de pacientes con VIH/SIDA

Tipo de labor	Práctica de enfermería	Referencia
Clínica	Monitoreo de signos vitales	Ishmaru <i>et al.</i> , (2018); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020); Añaguaya, (2022)
	Ejecución y asistencia de procedimientos	Rabkin <i>et al.</i> , (2017); Ishmaru <i>et al.</i> , (2018); Azimi <i>et al.</i> , (2019); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020)
	Administración de medicamentos	McNairy <i>et al.</i> , (2017); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020)
	Planificación de consultas	AlYateem <i>et al.</i> , (2021); Castillo <i>et al.</i> , (2021); Añaguaya, (2022).
Clínica especializada	Ayuda al paciente con VIH/SIDA en su proceso de tratamiento o recuperación	McNairy <i>et al.</i> , (2017); Rabkin <i>et al.</i> , (2017); Ishmaru <i>et al.</i> , (2018); Achar <i>et al.</i> , (2019); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020); Zhu <i>et al.</i> , (2020); Añaguaya, (2022)
	Seguimiento de la evolución o involución del paciente con VIH/SIDA	Ishmaru <i>et al.</i> , (2018); Achar <i>et al.</i> , (2019); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020); Añaguaya, (2022)
	Preservación de la seguridad	Parmley <i>et al.</i> , (2019); Salomon <i>et al.</i> , (2019); Crewe & Girardi, (2020); Barkhuizen, & Gumede, (2021); Stewart <i>et al.</i> , (2021)
	Monitoreo de los acontecimientos	Lucia <i>et al.</i> , (2017); Ishmaru <i>et al.</i> , (2018); Ajisegiri <i>et al.</i> , (2019); Arefin <i>et al.</i> , (2019); El Dahshan <i>et al.</i> , (2019); Tessorolo <i>et al.</i> , (2019); Williams, (2019); Choi, (2020); Nijhawan <i>et al.</i> , (2020); Añaguaya, (2022)
	Promoción de la salud sexual y reproductiva	Parmley <i>et al.</i> , (2019); Salomon <i>et al.</i> , (2019); Stewart <i>et al.</i> , (2021)

Consideraciones finales

El desempeño de los enfermeros para la atención de pacientes con VIH/SIDA tiene un vínculo estrecho con la gestión humana de la institución de salud, quienes incluyen en sus conceptos sistema de procesos integrados en base atracción, desarrollo y retención de habilidades básicas del personal (Barkhuizen & Gumede, 2021; Añaguaya, 2022). El rendimiento del personal profesional de enfermería está influenciado por su entorno de trabajo dentro del los que emergen factores individuales, profesionales e institucionales, repercutiendo a su vez sobre la calidad laboral, la cual se define como la atención de forma competente, eficaz y segura que contribuya al bienestar del individuo (Dias-Silveira *et al.*, 2017; Goh *et al.*, 2020).

A su vez, la calidad tiene una relación estrecha con las métricas del presente trabajo, donde se evidencia la “satisfacción laboral” indicada por (Dias-Silveira *et al.*, 2017; Ganaie & Haque, 2017; Karatepe & Olugbade, 2017; Katou, 2017; Pinhatti *et al.*, 2017; Hopper & Zborowski, 2018; Ling *et al.*, 2018; Paais, 2018; Čiarnienė *et al.*, 2019; Ozkeser, 2019; Piasecki, 2019; Sartirana *et al.*, 2019; Adiguzel *et al.*, 2020; Osibanjo *et al.*, 2020) cuyo concepto lleva inmerso actitudes y habilidades individuales, creencias y sistema de valores como el compromiso dentro de una planificación de tareas donde resaltan la responsabilidad, el compromiso y los pensamientos críticos. La satisfacción del personal está ligada a la satisfacción del paciente, puesto que con los enfermeros satisfechos tienden a ser más productivos en el servicio de salud (Dias-Silveira *et al.*, 2017; Ramhit, 2019; Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020).

Para que haya satisfacción laboral en el personal de enfermería que proporciona atención a pacientes VIH/SIDA deben existir ambientes de trabajo adecuados donde se disponga de autonomía, un número adecuado de personal, recursos sustanciosos y buenas relaciones con médicos y personal de gerencia. Cuando estas condiciones se alteran con jornadas prolongadas de trabajo, sobrecarga por disminución de personal, baja remuneración y escasas de equipos de protección personal (EPP) ocasiona caos y agotamiento e incluso miedo a ser infectado por el virus VIH, conllevando a tasas más altas de errores médicos significativos para la vida del paciente (Schlak *et al.*, 2021).

El sistema de valores inmerso en la satisfacción laboral puede ser impulsado por la “Formación y desarrollo/entrenamiento”, algunos estudios (Dias-Silveira *et al.*, 2017; Ganaie & Haque, 2017; Karatepe & Olugbade, 2017; Katou, 2017; Ozkeser, 2019; Sartirana *et al.*, 2019; Adiguzel *et al.*, 2020; Osibanjo *et al.*, 2020), indican como la fuerza del capital humano de enfermería está ligado a la formación y competencias, proporcionando seguridad en la ejecución de sus tareas y otorgando autonomía en la toma de decisiones dentro de sus competencias (Blaga, 2020; Alheet *et al.*, 2021).

La “rotación en los turnos” del personal de enfermería es indispensable para combatir el agotamiento físico, mental y emocional (Ganaie & Haque, 2017; Karatepe & Olugbade, 2017; Katou, 2017; Ling *et al.*, 2018; Paais, 2018; Ozkeser, 2019; Sartirana *et al.*, 2019; Adiguzel *et al.*, 2020), que a su vez repercute significativamente sobre el nivel de

“rendimiento” tal como lo indicado por Dias-Silveira *et al.*, (2017); Ganaie & Haque, (2017); Karatepe & Olugbade, (2017); Katou, (2017); Ozkeser, (2019); Sartirana *et al.*, (2019); Adiguzel *et al.*, (2020); Mahoney *et al.*, (2020); Osibanjo *et al.*, (2020).

En cuanto a la “retención del personal” la gestión humana de la institución debe tener la capacidad de gestionar estrategias para conservar su número de empleados a través de horarios menos exhaustivos, sueldos compensatorios, capacitaciones, formación y reconocimiento del talento entre el personal, la gestión humana debe ser garante de la integridad física, psicológica y social del personal de enfermería (Ganaie & Haque, 2017; Karatepe & Olugbade, 2017; Katou, 2017; Ćiarnienè *et al.*, 2019; Ozkeser, 2019; Sartirana *et al.*, (2019).

El “Equipo de trabajo” es prioritario en la organización de gestión humana dentro de un centro de salud ya que las relaciones interpersonales entre el personal es un factor de motivación. Se requiere de espacios cálidos y cómodos a nivel de relaciones personales para pasar una jornada de trabajo amena, a pesar del estrés, las actividades intensas, morbilidad y muerte que pueda atravesar el personal. La comunicación, cooperación y respeto dentro de los miembros del personal de enfermería pueden ser garante de un sistema de salud productivo y de calidad (Ganaie & Haque, 2017; Katou, 2017; Ozkeser, 2019; Sartirana *et al.*, 2019; Osibanjo *et al.*, 2020). Se ha visto el impacto negativo en los equipos de trabajo con poca comunicación, donde se exponen sentimientos negativos, desagrado y rechazo de cooperación (Dias-Silveira *et al.*, 2017).

El papel de la figura de un líder en la formación de un equipo homogéneo es fundamental, ya que cada equipo es el reflejo exacto del liderazgo, es por esto, que el líder de la gestión humana dentro del personal debe incluir estrategias de observación para ver el comportamiento, trato y comunicación de los miembros, con el fin de identificar las fortalezas y las debilidades de cada individuo para buscar mejoras continuas que traigan como resultados servicios de salud productivo en la atención de pacientes VIH/SIDA (Dias-Silveira *et al.*, 2017; Choi, 2020).

Respecto a labores que desempeña el personal de enfermería para la atención de pacientes con VIH/SIDA en la clínica estuvieron inmersas el monitoreo de signos vitales, indispensable para la verificación de progreso de los pacientes, incluida la temperatura corporal, ya que muchos pacientes con VIH/SIDA en etapas avanzadas pueden estar propenso a infecciones secundarias como neumonías por entes bacterianos (Ishmaru *et al.*, 2018; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020). A su vez, la ejecución y asistencia de procedimientos, administración de los medicamentos antirretrovirales y planificación de consultas son indispensables en la calidad de vida del paciente, son todos procedimientos que están canalizados por el personal de enfermería a través del Proceso de Atención de Enfermería (PAE), orientado a establecer las necesidades del individuo/familia/comunidad. El personal de enfermería tiene el deber de guiar sus actividades a través de los conocimientos que brindan la ciencia administrativa de la institución, la economía, las políticas de trabajo, el juicio clínico, la intuición y valoración hacia la mejora del cuidado del paciente (Rabkin *et al.*, 2017; Ishmaru *et al.*, 2018; Ajisegiri *et al.*, 2019; Tessorolo *et al.*, 2019; Nijhawan *et al.*, 2020).

A nivel de la clínica especializada se pudo apreciar la ayuda al paciente con VIH/SIDA en su proceso de tratamiento o recuperación, la evolución o involución, la preservación de la seguridad, monitoreo de los acontecimientos, promoción de la salud sexual y reproductiva. Este último, es de gran juicio, ya que muchos pacientes se limitan a nivel de la sexualidad, es allí donde el personal de enfermería a través de sus capacidades de docencia puede informar al paciente sobre las opciones disponibles. Los pacientes con tratamiento antirretrovirales disminuyen significativamente la carga viral, sin embargo, hay otras opciones como el uso de preservativo. En su tiempo de mayor contacto con el paciente puede instruir a tal modo de llegar a repercutir significativamente sobre su calidad de vida (Parmley *et al.*, 2019; Salomon *et al.*, 2019; Stewart *et al.*, 2021).

Actualmente, es necesario continuar con estudios investigativos que promuevan la gestión humana dentro de los centros hospitalarios y la atención de enfermería a los pacientes con cualquier patología infectocontagiosa.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Agradecimientos

A Dios todopoderoso creador del Universo, y a todas aquellas personas e instituciones que colaboraron con la investigación.

Referencias

Abdrabou, H. M., & El-SayedGhonem, N. M. (2020). Talent Management Training Program and its Effect on Leadership Effectiveness among Nurse Managers. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(3), 221–237. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2020.109355>

- Achart, V., Charbonnier, É., Danton, É., Edeb, N., & Laprevotte, M. (2019). Vieillesse des patients séropositifs et prise en charge infirmière [Ageing of HIV-positive patients and nursing care]. *Soins*. 64(834), 31-35. <https://doi.org/10.1016/j.soin.2019.02.006>
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Ajisejiri, W. S., Abubakar, A. A., Gobir, A. A., Balogun, M. S., & Sabitu, K. (2019). Palliative care for people living with HIV/AIDS: Factors influencing healthcare workers' knowledge, attitude and practice in public health facilities, Abuja, Nigeria. *PLoS One*. 14(12), e0207499. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207499>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>.
- Alheet, A. F., Al-Lawzi, S., Shaheen, L., Areiqat, A. Y., & Zamil, A. M. A. (2021). Talent management, the success function of human resources management. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(SpecialIssue2), 1–8.
- Alsubaie, A., & Isouard, G. (2019). Job Satisfaction and Retention of Nursing Staff in Saudi Hospitals. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 14(2), 68–73. <https://doi.org/10.24083/apjhm.v14i2.215>.
- AlYateem, N., Ahmad, A. M., McCreddie, M., & Al Hussini, L. B. E. (2021). Synthesizing core nursing skills to support behavioural-based interviews for nurses in the UAE: A nominal group study. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 953–961. <https://doi.org/10.1111/jonm.13232>.
- Añaguaya, M. del C. (2022). Capacitación en enfermería para la atención a pacientes con VIH/SIDA. *Educación Superior*, 9(2), 25-36. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832022000200003&lng=es&tlng=es.
- Arefin, M. S., Alam, M. S., Islam, M. R., & Rahaman, M. (2019). High-performance work systems and job engagement: The mediating role of psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1664204>.
- Azimi Nayebi, B., Mohebbifar, R., Azimian, J., & Rafiei, S. (2019). Estimating nursing staff requirement in an emergency department of a general training hospital: Application of Workload Indicators of Staffing Need (WISN). *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 54–59. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1390182>.
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>.
- Bhatti, M. A., Hussain, M. S., & Al Doghani, M. A. (2018). The role of personal and job resources in boosting nurses' work engagement and performance. *Global Business and Organizational Excellence*, 37(2), 32–40. <https://doi.org/10.1002/joe.21840>.
- Bhaga, P. (2020). The importance of human resources in the continuous improvement of the production quality. *Procedia Manufacturing*, 46, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.03.042>.
- Castillo, R., Rivera, D., Vázquez, Y., & Pérez, D. (2021). Caracterización de las observaciones de enfermería al ingreso de pacientes sida en el Centro Hospitalario del Instituto “Pedro Kouri”. *Revista Cubana de Medicina Tropical*, 73(1), e575. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0375-07602021000100009&lng=es&tlng=es
- Choi, Y., & Chang, S. (2020). The effect of social entrepreneurs' human capital on and firm performance: The moderating role of specific human capital. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1785779>
- Čiarnienė, R., Suprikiene, R., Čiutienė, R., Daunorienė, A., & Riklikienė, O. (2019). Managing Human Resources in Nursing: The Relationship of Nurses' Working Time and Patients' Independence Level. *Journal of Business Economics and Management*, 20(1), 192–207. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.8339>
- Crewe, S., & Girardi, A. (2020). Nurse managers: being deviant to make a difference. *Journal of Management & Organization*, 26(3), 324–339. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.72>
- Dias-Silveira, C., Teixeira-de-Bessa, A. T., Oroski-Paes, G., & Conceição-Stipp, M. A. (2017). Nursing team management: Factors associated with job satisfaction. *Enfermería Global*, 16(3), 193–239.

- El Dahshan, M. E. A., Keshk, L. I., & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF NURSING*, 5(2), 108–123. <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10>.
- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1–10.
- García, J. L., Martín, O. M., Chávez, M. T., & Conill, E. (2018). Gestión del cuidado en enfermería y su aporte a la economía en hospital de Cabinda. *Rev Ciencias Médicas*. 22(5).
- Goh, C. F., Chen, T., & Chien, L. (2020). The indicators of human capital for hospital based nursing workforce in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 577–585. <https://doi.org/10.1111/jonm.12959>
- Hopper, K. B., & Zborowski, M. (2018). Mapping the Nursing Process to a Human Performance Technology-Project Management Framework. *Performance Improvement*, 57(7), 7–20. <https://doi.org/10.1002/pfi.21783>
- Ishimaru, T., Wada, K., Arphorn, S., Smith, D. R. (2018). Willingness to care for blood-borne virus-infected patients in Thailand. *Occup Med (Lond)*. 68(3), 192-198. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy040>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>.
- Katou, A. A. (2017). How does human resource management influence organisational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 797–821. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0004>.
- Ling, F. Y. Y., Ning, Y., Chang, Y. H., & Zhang, Z. (2018). Human resource management practices to improve project managers' job satisfaction. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 25(5), 654–669. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2017-0030>.
- Lúcia, A., Oliveira, A., Fernandes, J. D., Deolinda, M., Lopes, L., & Maurício, D. (2017). Human capital in the nursing management of hospitals. 1–6. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016030203232>.
- Lysenko, E. (2018). The New Job Position In Human Resources Management: The Talent Manager. 51–58. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.03.02.5>.
- Mahoney, C. B., Lea, J., Schumann, P. L., & Jillson, I. A. (2020). Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. *AANA Journal*, 88(1), 39–48. Disponible en: https://www.aana.com/docs/default-source/aana-journal-web-documents-1/turnover-burnout-and-job-satisfaction-of-certified-registered-nurse-anesthetists-in-the-united-states-role-of-job-characteristics-and-personality-february-2020.pdf?sfvrsn=27bc56cf_6 (Acceso junio 2022).
- McNairy, M. L., Bashi, J. B., Chung, H., Wemin, L., Lorig, M. A., Brou, H., Nioble, C., & Lokossue, A. (2017). Task-sharing with nurses to enhance access to HIV treatment in Côte d'Ivoire. *Tropical Medicine & International Health*, 22(4), 431-441. <https://doi.org/10.1111/tmi.12839>
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13084469>.
- Nijhawan, A. E., Bhattatiry, M., Chansard, M., Zhang, S., Halm, E. A. (2019). HIV care cascade before and after hospitalization: impact of a multidisciplinary inpatient team in the US South. *AIDS Care*. 32(11), 1343-1352. <https://doi.org/10.1080/09540121.2019.1698704>
- Ogbari, E. M., Yewande, O. A., Oluseye, O., & Joseph, O. (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21–32.
- Okafor, C. N., Ofobruku, S. A., Obi-Anike, H. O., & Agbaeze, E. K. (2019). An investigation of the effect of human capital development on employees' performance in nigeria public hospitals: A study of the federal medical hospital Keffi. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 1–14. Disponible en: <https://www.abacademies.org/articles/An-Investigation-of-the-Effect-of-Human-Capital-Development-on-Employees-Performance-in-Nigeria-Public-Hospitals:-A-Study-of-the-Federal-Medical-Hospital-Keffi-1939-6104-18-4-401.pdf> (Acceso junio 2022).
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Infeccion por VIH. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids> (Acceso junio 2022).
- Osibanjo, A., Adeniji, A., Salau, O., Atolagbe, T., Osoko, A., Edewor, O., & Olowu, J. (2020). Bolstering human capital management and engagement in the health sectors. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1794676. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794676>.

- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>.
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–13. Disponible en: <https://www.abacademies.org/articles/effect-of-work-stress-organization-culture-and-job-satisfaction-toward-employee-performance-in-bank-maluku-7564.html> (Acceso junio 2022).
- Pantouvakis, A., & Karakasni, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(9–10), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Parmley, L., Fielding-Miller, R., Mnisi, Z., Kennedy, C. E. (2019). Obligations of motherhood in shaping sex work, condom use, and HIV care among Swazi female sex workers living with HIV. *African Journal of AIDS Research*, 18(3), 254-257. <https://doi.org/10.2989/16085906.2019.1639521>
- Piasecki, P. (2019). Dimensions of HR differentiation. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 21–41. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2019-0178>
- Pinhatti, E. D. G., Vannuchi, M. T. O., Sardinha, D. da S. S., & Haddad, M. (2017). Job Rotation of Nursing Professionals Among the Sectors of a Hospital: A Management Tool in Conflict Resolution. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 26(2), 1–9. <https://doi.org/10.1590/0104-0707201700118001>
- Rabkin, M., Lamb, M., Osakwe, Z. T., Mwangi, P. R., El-Sadr, W. M., Michaels-Strasser, S. (2017). Nurse-led HIV services and quality of care at health facilities in Kenya, 2014-2016. *Bull World Health Organ*. 2017 May 1;95(5):353-361. <https://doi.org/10.2471/BLT.16.180646>
- Ramhit, K. S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in Mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1092>
- Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Sartirana, M., Currie, G., & Noordegraaf, M. (2019). Interactive identity work of professionals in management: a hospital case study. *Public Management Review*, 21(8), 1191–1212. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1549269>
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(2), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020610>
- Solomon, S. S., Solomon, S., McFall, A. M., Srikrishnan, A. K., Anand, S., Verma, V., Vasudevan, C. K., Balakrishnan, P., Ogburn, E. L., Moulton, L. H., Kumar, M. S., Sachdeva, K. S., Laeyendecker, O., Celentano, D. D., Lucas, G. M., Mehta, S. H., & Indian National Collaboration on AIDS Study (2019). Integrated HIV testing, prevention, and treatment intervention for key populations in India: a cluster-randomised trial. *The Lancet. HIV*, 6(5), e283–e296. [https://doi.org/10.1016/S2352-3018\(19\)30034-7](https://doi.org/10.1016/S2352-3018(19)30034-7)
- Sousa, V. L., Silva, R. A., Silva, C. C., Negreiros, R. V., Rocha, C. C., & Nóbrega, M. M. (2017). Propuesta de plan de cuidados de enfermería para personas internados con SIDA. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, e03204. <https://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016027203204>.
- Stewart, J., Douglas, G., O'Rourke, T., & Gammel, C. (2021). Promoting safer sex in the context of heterosexual anal intercourse: A scoping review. *Journal of Clinical Nursing*, 30(15-16), 2111-2130. <https://doi.org/10.1111/jocn.15628>
- Tessorolo, B., Barbosa, M. C., Pinto, M. F., Assayag, R. E., Teixeira, A. F., Vancini, C. R. (2019). Identificación de la parada de alerta para la prevención de la parada cardiorrespiratoria intrahospitalaria. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 27: e3072. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2853.3072>
- Williams Beydler, K. (2019). The Role of Emotional Intelligence in Perioperative Nursing and Leadership: Developing Skills for Improved Performance. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.08.002>
- Zhu, N., Xu, P., Ma, J., Liang, Y., Xu, X., & Li, J. (2019). Patients, caregivers and nurses' attitudes toward patients' participation in knee and hip joint replacement pain management: a Q-methodology study. *Contemporary Nurse*, 55(6), 507–521. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1666019>