



Gestión de condiciones laborales y Motivación de las enfermeras de un Hospital a inicios del año 2020

Marina Caján Villanueva*: <https://orcid.org/0000-0002-1559-4556>

Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú

*Contacto para la correspondencia: investigacionavance@gmail.com

Recibido: 2021-10-27

Aceptado: 2021-11-5

Publicado: 2022-01-06

Resumen: La gestión de las condiciones laborales impacta en la calidad de vida y es crucial para la motivación y desempeño laboral. La satisfacción por logros, aunque sean mínimos, puede maximizar la motivación, sugiriendo un posible progreso. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, examinando las condiciones laborales y la motivación de enfermeras en un hospital público durante el primer trimestre de 2020. Se encontraron correlaciones mayormente intermedias y débiles, con una correlación inversa de $r=-0,24$, lo que indica que la sobrecarga de trabajo no se alinea favorablemente con las condiciones laborales. La mayoría de las correlaciones fueron menores a 0,05, sugiriendo que, aunque ambas situaciones debían ser propicias para el desempeño, no lo fueron, lo que indica la influencia de otros factores y variables intervinientes en la relación entre condiciones laborales y motivación.

Palabras clave: Gestión, condiciones laborales, Motivación, enfermeras

Management of working conditions and Motivation of nurses in a Hospital at the beginning of the year 2020

Abstract: The management of working conditions impacts quality of life and is crucial to motivation and job performance. Satisfaction with even minimal achievements can maximize motivation, suggesting possible progress. This research adopted a quantitative approach with descriptive correlational scope, examining the working conditions and motivation of nurses in a public hospital during the first quarter of 2020. Mostly intermediate and weak correlations were found, with an inverse correlation of $r=-0.24$, indicating that work overload does not align favorably with working conditions. Most correlations were less than 0.05, suggesting that although both situations should be conducive to performance, they were not, indicating the influence of other factors and intervening variables in the relationship between working conditions and motivation.

Key words: Management, working conditions, Motivation, nurses.

Gestão das condições de trabalho e motivação dos enfermeiros em um hospital no início do ano de 2020

Resumo: O gerenciamento das condições de trabalho tem impacto na qualidade de vida e é fundamental para a motivação e o desempenho no trabalho. A satisfação, mesmo com realizações mínimas, pode maximizar a motivação, sugerindo um possível progresso. Esta pesquisa adotou uma abordagem quantitativa com escopo correlacional descritivo, examinando as condições de trabalho e a motivação dos enfermeiros em um hospital público durante o primeiro trimestre de 2020. Foram encontradas, em sua maioria, correlações intermediárias e fracas, com uma correlação inversa de $r=-0,24$, indicando que a sobrecarga de trabalho não se alinha favoravelmente com as condições de trabalho. A maioria das correlações foi inferior a 0,05, o que sugere que, embora ambas as situações devessem ser favoráveis ao desempenho, não o foram, indicando a influência de outros fatores e variáveis intervinientes na relação entre condições de trabalho e motivação.

Palavras-chave: Gestão, condições de trabalho, Motivação, enfermeiros.





I. Introducción

La gestión de condiciones laborales repercute en la calidad de vida; y es decisivo en la motivación para un adecuado desempeño laboral; debido a que cuando se tenga la satisfacción por algún porcentaje logrado, la motivación se maximiza; incluso en el caso de que el logro sea mínimo, existiendo la posibilidad latente de que dichos logros sean progresivos; logrando reducir el Estrés y Ansiedad del personal de salud, como es el caso de las enfermeras, quienes experimentaron altos niveles de estrés y ansiedad ante algunos rumores que está causando el inicio de una posible contaminación por el COVID-19, lo que afecta la salud mental y su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Según el artículo de Castro Sánchez et al. (2019), un clima motivacional positivo puede ser clave para mitigar estos efectos negativos.

Otro aspecto que afectó a dichas profesionales fue la Falta de Reconocimiento Profesional: Las expectativas de desarrollo profesional no siempre se ven satisfechas en el ámbito de la enfermería. El estudio de López et al. (2016) indica que un ambiente que no respalda las aspiraciones profesionales puede resultar en desmotivación y descontento laboral; además, la desconexión emocional en la motivación intrínseca fue esencial para el compromiso en el trabajo. Como se menciona en el estudio de Pérez García y Guzmán Luján (2019), la falta de pasión y compromiso puede disminuir la motivación, especialmente en situaciones desafiantes.

Para complementar los conceptos mencionados tenemos los antecedentes internacionales, así en el estudio de Suleiman, Hijazi, Kalalkeh y Sharour (2019) sobre factores relacionados a la calidad de vida laboral de 186 enfermeras del servicio de emergencia de Jordania, la cual fueron encuestadas se concluyó que existe una repercusión desfavorable notable en la calidad de vida de las enfermeras y que deberían realizarse estudios de intervención para la mejora del profesional de enfermería y así la mejora de su atención.

El estudio de Mogharab, Sharifi, Bigizadeh, Honarmand, Jamali (2019) sobre la asociación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en el personal de la Universidad de Ciencias Médicas de Jahrom Farideh, encuestaron a 171 empleados y obtuvieron como resultados que ambas variables se encuentran fuertemente relacionadas.

Tenemos a Milad, Somayeh y Rohollah (2019) en su estudio sobre la interacción de las características laborales, demográficas y el exceso de actividades en la calidad de vida laboral en servicios con alta capacidad resolutive, en un estudio transversal, encuestó a 840 enfermeras y concluyeron que existe una fuerte relación entre la de edad, y el número de pacientes por turno, las horas extras y la carga de trabajo con la variable de estudio.

Así mismo Fathi y Simamora (2019) realizaron un estudio sobre las estrategias de afrontamiento como medida de apoyo de la calidad de vida de 134 enfermeras que laboran en hospitales públicos y privados, utilizando un estudio descriptivo transversal con cuestionario la cual concluyó que la religión, el replanteamiento positivo, el apoyo instrumental y la planificación son medidas de afrontamiento más utilizadas para mejorar su calidad de vida.





Según Bazazan, Dianat, Mombeini, Aynehchi (2019), en su estudio sobre la relación entre la calidad de vida, la fatiga y los problemas de salud mental en 990 enfermeras que laboran en hospitales iraníes, con datos recopilados con cuestionarios, concluyeron en la importancia de los aspectos físicos, psicológicos y ambientales de la calidad de vida y sugirieron la necesidad de posibles intervenciones para mejorar la fatiga física junto con la fatiga mental; es decir el estado de equilibrio entre la persona y su entorno.

Shu-Fen (2019) en su investigación evidencio cuales eran las causas desencadenantes vinculadas con la calidad de vida del trabajador, identificándose factores psicológicos, fisiológicos, ambientales y sociales, mediante una investigación aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, concluyendo en la implementación de un modelo innovador de estrategias para aliviar los factores desencadenantes que disminuyen la calidad de vida apoyo emocional y terapéutico.

Con respecto a la variable de estudio calidad de vida laboral la Organización Mundial de la Salud (2020) la define como la apreciación que el individuo tiene sobre su vida, sobre su entorno y sobre sus virtudes en el que se desenvuelve y en correspondencia a sus objetivos, metas, deseos, normas, la calidad de vida está influenciada por la salud física, psicológica, el grado de autonomía, la convivencia con los demás, así como su relación con su entorno.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque utilizado para la presente investigación fue el cuantitativa, con un alcance descriptivo correlacional, es decir se cuantificaron los resultados obtenidos, los que fueron descritos y correlacionados tanto entre variables como en la dimensión de una variable con la otra. La investigación tuvo alcance descriptivo y correlacional, porque se describió objetivamente la realidad tal como se produjo y luego se determinó la correlación entre las variables

2.2. Variables

Variable 1: Condiciones laborales, se medirá con 3 dimensiones. Tomado del Modelo de Cabezas (2000). Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de nueve ítems con escala de medida tipo Likert.

Variable 2: Motivación, se medirá con 3 dimensiones, tomado del Modelo de Borman (2001): Taxonomía del Desempeño Contextual; se midió con escala de medición ordinal. Se utilizó como instrumento el cuestionario conformada con nueve ítems.

2.3. Población, muestra y muestreo





Se consideró a trabajadores que tienen como especificación común las actividades de enfermería en un Hospital público durante el primer trimestre del año 2020. La muestra fue no probabilística, determinada por conveniencia de manera censal, por haberse considerado a toda la población de 50 enfermeras de un hospital público

Criterios de selección: Personal de enfermería del servicio de emergencia, en funciones durante el tiempo en que se ejecutó la encuesta, que accedan voluntariamente a participar respondiendo la encuesta. Se excluyeron personal de enfermería que estaban ausentes, por vacaciones y/o Licencia que fueron solamente 2 enfermeras.

2.4. Procedimiento

Para recoger los datos, primeramente se hizo la validación de expertos por tres especialistas que ostentaron experiencia en funciones de enfermería; los que a su vez mencionaron tener experiencia en metodología de la investigación científica, argumentando que se estaba desarrollando una investigación, después de tener la aceptación, se prosiguió a dialogar telefónicamente con los coordinadores de cada área, para lo cual se les anticipó que inicialmente se deseaba seleccionar a cinco trabajadores referenciales, por lo que se proporcionaron físicamente a sus oficinas 10 cuestionarios impresos (2 para cada trabajador), con dicha información se obtuvo la confiabilidad, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach; siendo confiable, por ser un valor de 0,82 y 0,85 para cada variable.

Se volvió a dialogar telefónicamente con los coordinadores para aplicar los cuestionarios a todos los trabajadores, por lo que se les proporcionó físicamente el cuestionario a los que se encontraban de turno y a los demás se les envió los cuestionarios a sus correos electrónicos, quienes accedieron a contestar, luego de informarles de lo importante que significaba su participación de cada uno de las(os) enfermeras(os).

3.Resultados.

3.1. Resultados inferenciales: Se empleó el estadígrafo de Rho Spearman (r); para una significancia: $Sig=0.05$ con una confianza de 95%, efectuado durante el primer trimestre del año 2020

Se llegó a los siguientes resultados: Existe relación directa y débil de $r = 0,34$ entre condiciones laborales y la motivación de las enfermeras de un hospital público. Existe relación inversa entre las sobrecargas de trabajo y la motivación de las enfermeras debido al valor de $r=-0,24$; con una débil relación porque su valor es cercano a cero

Existe relación directa de nivel intermedio moderado de $r =0,63$ entre la iniciativa y la motivación de las enfermeras, indicando que a mayor iniciativa, asciende la motivación

Existe relación directa y de un débil nivel, debido al valor de la correlación de $r = 0,36$ entre el apoyo directivo y la motivación, indicando que, a mayor apoyo directivo, asciende la motivación





3.1.1. Interpretación de resultados: Las correlaciones las condiciones laborales y la motivación de las enfermeras de un hospital público durante el primer trimestre del año 2020 fueron mayormente intermedias y débiles; inclusive una correlación es inversa de $r=-0,24$ debido a que las sobrecargas de trabajo es una dimensión que no está alineada favorablemente a las condiciones de trabajo; es decir que no existen condiciones de trabajo adecuadas para efectuar sobrecargas de trabajo y que se correlacionen con la motivación de las enfermeras.

IV. Discusión

Es importante saber la diversidad de motivaciones no reconocidas: La investigación de Pérez Muñoz et al. (2018) sugiere que la diversidad en las motivaciones del personal es un factor crítico que a menudo se pasa por alto. La falta de un entorno inclusivo puede limitar la retención del personal; además según De La Rosa, et al. (2018) la calidad de vida y sus respectivas normativas que rigen el desempeño de las profesionales

Dificultades en la Experiencia Laboral: Según Ureña Lopera et al. (2020), las enfermeras pueden no experimentar un "flujo" en su trabajo, lo que significa que no están completamente inmersas en sus tareas, afectando su satisfacción y rendimiento laboral.

La gestión de las condiciones laborales y la motivación del personal de enfermería es un tema de suma importancia, especialmente en un contexto de crisis como el vivido a inicios del año 2020. La implementación de estrategias enfocadas en mejorar el bienestar emocional y profesional del personal no solo beneficiará a las enfermeras, sino que también tendrá un impacto directo en la calidad de atención al paciente y en la eficacia del sistema de salud; así Suleiman (2019) refiere que deberían realizarse estudios de intervención para la mejora del profesional de enfermería y así la mejora de su atención.

En la observación de los datos obtenidos sobre la relación existente entre la primera dimensión de la calidad de vida, determinado como cargas de trabajo y el desempeño laboral, se ha encontrado que no existe relación directa ($r = - 0,164$: relación inversa); similarmente como hemos mencionado anteriormente López (2019) realizó estudios sobre las variables y dimensiones mencionadas concluyeron también que el apoyo directivo está relacionado significativamente con el desempeño laboral.

4.1. Promoción de condiciones laborales

Siendo la promoción de condiciones laborales la causa de la motivación de las enfermeras, se mencionan consideraciones para fomentar condiciones

Fomento de un Clima Laboral Positivo: Implementar estrategias para crear un entorno de trabajo motivador puede ser esencial. Esto incluye la formación de equipos de trabajo, espacios para la comunicación abierta y el establecimiento de normas que promuevan el bienestar emocional.





Programas de Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo que alineen las expectativas de las enfermeras con los objetivos del hospital puede aumentar la motivación. Estas oportunidades deben ser comunicadas y accesibles.

Iniciativas de Reconocimiento y Recompensa: Crear un sistema de reconocimiento que valore el esfuerzo y la dedicación del personal puede ayudar a mejorar la motivación. Esto puede incluir premios, menciones honoríficas y celebraciones de logros, semejante a como Medina-Bueno et al (2021) en los resultados de su investigación aportan sobre el desarrollo de estilos de vida más sanos en los estudiantes universitarios a partir de las actividades programadas dentro del proceso docente. Las actividades propuestas son un complemento al proceso educativo con mayor calidad

Flexibilidad Laboral: Proporcionar opciones de horarios flexibles y apoyo psicológico puede ayudar a mitigar el estrés y mejorar la calidad de vida del personal de enfermería. Esto no solo beneficia a las enfermeras, sino que también puede resultar en una atención al paciente más efectiva; semejante a la adaptación docentes en el area educativa en el contexto COVID-19 para lo cual Reynosa et al. (2020) mencionaron que los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los que se evidenció que el aprendizaje en línea y la salud mental, han influido en los procesos de adaptación de los docentes

Promoción de la Inclusión y Diversidad: Desarrollar políticas que reconozcan y valoren la diversidad de motivaciones entre el personal puede mejorar el ambiente laboral. Fomentar un espacio donde se escuchen y se valoren las distintas voces puede resultar en mayor compromiso y satisfacción.

4.2. Aportes de las condiciones laborales

Mejora en la Retención de Personal: Al abordar estas problemáticas y aplicar las alternativas sugeridas, se espera un aumento en la retención del personal de enfermería, lo que es crucial en momentos de alta demanda. Aumento de la Calidad del Cuidado: Un personal de enfermería motivado y satisfecho tiende a ofrecer una mejor atención, lo que repercute positivamente en los resultados de salud de los pacientes.

Desarrollo de una Cultura Organizacional Saludable: Implementar prácticas que fomenten el bienestar y la motivación contribuirá a crear una cultura organizacional más fuerte, donde el personal se sienta valorado y comprometido.

Investigación y Adaptación Continua: Establecer mecanismos de feedback y evaluación continua sobre las condiciones laborales y la motivación permitirá ajustes necesarios, asegurando que el entorno de trabajo evolucione con las necesidades del personal.

V. Conclusiones

Las correlaciones las condiciones laborales y la motivación de las enfermeras de un hospital público durante el primer trimestre del año 2020 fueron en su mayoría menor de 0,05; es decir





intermedias débiles; interpretándose que siendo ambas situaciones favorables para su desempeño, debieron ser de alta correlación, pero dicha correlación no es tal, entendiéndose que existieron otros factores y variables intervinientes.

Referencias

- Alali y Alsaedi (2019) Importancia de la Calidad de vida laboral del personal sanitario en un hospital de atención terciaria. España
- Alharbi, Alahmadi, Alali y Alsaedi (2019) Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *J Nurs Manag.* Recuperado <https://doi.org/10.1111/jonm.12863>
- Altarribas, E., Castán, S., Rubio, C. y Aibar, C. Cuidados de enfermería y seguridad del paciente.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. y Motowidlo, S.J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 52-69.
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Revista Formación Médica Continuada*, 7, 53-68.
- Cauna (2019) Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna 2018.
- Cohaila (2019) Relación entre Calidad de servicio y satisfacción de la enfermera de emergencia de hospitales públicos de Lima Este – 2018
- Castro Sánchez, M., Zurita Ortega, F., Chacón-Cuberos, R. y Lózano Sánchez, A. M. (2019). Clima motivacional y niveles de ansiedad en futbolistas de categorías inferiores. *Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 35, 164-169. <https://doi.org/10.6018/sportk.342921>
- De La Rosa, M., Webb, M., Fesperman, F. y Johnston, L. (2018). Professional quality of life normative benchmarks. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000263>
- Liu y Aunguroch (2019) Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses, *Journal of Nursing Management*. Wiley Online Library
- Liu y Aunguroch (2019) Calidad de vida profesional y apoyo social con la salud en enfermeras clínicas
- López, M. (2019) Carga Laboral y satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. ESSALUD, 2019
- Medina-Bueno, D; Elías-Costa, A. y Martínez-Aguilera, C (2021) La educación para la salud como vía necesaria en la educación física del nivel superior. The education for the health as way necessary in the education physics of level superior <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9120025>



Mejía, S., Maddeleyne, P. y Murga, L. (2019) Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Pérez García, D. y Guzmán Luján, J. F. (2019). Predictores cognitivos de la intención de práctica y la percepción de las relaciones en el deporte: análisis de la pasión como mediadora. Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, (36), 193-202.

Pérez Muñoz, S., Castaño Calle, R., Sánchez Muñoz, A., Rodríguez Cayetano, A., Mena Ramos, J. M., Fuentes Blanco, J. M. y Castaño Sáez, C. (2018). ¿Por qué juego al fútbol si soy una mujer?: Motivaciones para jugar al fútbol. Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, (34), 183-188.

Pérez Muñoz, S., Sánchez Sánchez, J. y Urchaga Litago, J. D. (2015). Los motivos para la participación en fútbol: Estudio por categorías y nivel de competición de los jugadores. (The reasons for participation in football: a study by category and level of competition players). Cultura, Ciencia y Deporte, 10(30), 187-198. <https://doi.org/10.12800/ccd.v10i30.588>

Reynosa Navarro, E., Rivera Arellano, E. G., Rodríguez Galán, D. B. y Bravo Díaz, R. E. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto COVID-19: una revisión sistemática. Conrado, 16(77), 141-149. <https://biblat.unam.mx/es/revista/conrado/articulo/adaptacion-docente-educativa-en-el-contexto-covid-19-una-revision-sistemica>

Ureña Lopera, C., Chinchilla Minguet, J. L., y Castillo-Rodríguez, A. (2020). Relación de la motivación y el flow situacional en futbolistas sub16 en estado basal y precompetitivo. Retos: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación, 37, 480-485.

Shu-Fen, L., Li-Jung, CH., Hayter, M. y An-Chi, O. (2019) Una exploración de factores relacionados con la calidad de vida en los trabajadores de atención indonesios en Configuración de atención domiciliaria.

Ying, L. y Yupin, A. (2019) Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses, Journal of Nursing Management, Recuperado de Wiley Online Library

Financiación de la investigación: Con recursos propios.

Declaración de intereses: La autora declara que no tiene ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado: El estudio se realizó de conformidad con el Código Ético y las buenas prácticas editoriales para su publicación.

Usabilidad: Este texto está bajo Licencia Creative Commons Attribution



4.0 International (CC BY 4.0). Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar, remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier fin, incluso comercial, siempre que cumpla la condición de atribución de atribución: Debe dar crédito apropiado a una obra, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier razonable, pero no de forma que sugiera que cuenta con el respaldo del licenciante o que recibe de su uso.

