

Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes



ANA GABRIELA FLORES ROMO
LAUARA BERENICE ZORILLA MARTÍNEZ
ROXANA ARAUJO ESPINO
PERLA MARÍA TREJO ORTIZ
ALEJANDRO CALDERÓN IBARRA
Unidad Académica de Enfermería
Universidad Autónoma de Zacatecas
"Francisco García Salinas"
jgabyflores@hotmail.com

Resumen

El propósito del estudio fue determinar la Calidad de Vida en el Trabajo del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel del estado de Aguascalientes. Con un diseño cuantitativo, descriptivo y de cohorte transversal donde participaron 120 enfermeras (os) de base. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento “CVT – GOHISALO” validado en población mexicana. Los resultados muestran que el personal podría presentar una sobrecarga de trabajo y se les dificulta administrar eficientemente su tiempo para cumplir sus funciones provocando una baja calidad de vida en el trabajo. **Recomendaciones:** se recomienda realizar actividades con la finalidad de mejorar en el ambiente laboral.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, Enfermería

Abstract

The purpose of this study was to determine the Quality of Life in the Work of the nursing personnel in a second level hospital in the state of Aguascalientes. With a quantitative, descriptive and transversal cohort design involving 120 work base nurses. For data collection, the “CVT - GOHISALO” instrument validated in the Mexican population was used. The results show that the personnel could present an overload of work, and it is difficult for them to efficiently manage their time to fulfill their functions, causing a low quality of life at work. **Recomandations:** it's recommended to carry out activities with the purpose of improving in the work environment.

Keyword: Quality of working life, Nursing.

Introducción

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) es definida por autores mexicanos como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas diversas necesidades personales ubicándolo como la clave para la realización personal, familiar y social, medio para preservar la economía y la salud; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre¹. Por otro lado la CVT de los profesionales del área de la salud en teoría debe ser óptima ya que aparentemente cuentan con los conocimientos y los medios necesarios, para prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado. Por lo que esta se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral con el fin de crear un ambiente que sea excelente para los empleados no solo como miembros de la empresa sino también de la sociedad; además de que contribuye a la salud económica de la organización².

La enfermería es una profesión del campo de las ciencias sociales y de la salud, cuya intervención esta al cuidado humano, protección y recuperación de la salud. Por consiguiente, cualquier circunstancia que modifique el contexto de trabajo del personal de enfermería, en sus actividades diarias aunado a las precarias condiciones ambientales, de seguridad y el hacinamiento presente en el personal de enfermería, esto podría estar asociado al incremento en la población atendida, el numero las actividades desempeñadas, dando lugar a diversas situaciones que afectan la CVT. Por otro lado la salud ocupacional se centra en el estudio de las condiciones de trabajo en especial de los sectores económicos primarios y secundarios, en los métodos e instrumentos diseñados para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo perdieron vigencia con la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, nuevos riesgos asociados

a la ocupación y el fenómeno creciente de flexibilización laboral. Fue así como el paradigma de la Salud Ocupacional fue cuestionado y poco a poco la Salud y Seguridad en el Trabajo, se postuló como una alternativa de abordar la relación salud ocupación, al incorporar múltiples disciplinas, al analizar al trabajador como un ser integral ligando su experiencia su esfera individual y extra laboral, al desarrollo de campos emergentes de investigación como el de la CVT. Por lo que el propósito del estudio fue determinar el nivel de Calidad de Vida en el Trabajo del personal de Enfermería en un hospital de segundo nivel de Aguascalientes México.

Material y Métodos

Se realizó un estudio descriptivo de cohorte único trasversal, en el que participaron 120 enfermeras (os) de un hospital público de Aguascalientes México, con un muestreo por conveniencia en el que se incluyó al personal de Enfermería con base, para describir la calidad de vida en el trabajo se utilizó el cuestionario "CVT-GOHISALO" compuesto de 74 ítems con respuesta escala tipo Likert 0-4 donde 0 corresponde a nunca, nada o nulo, y 4 a siempre, máximo y totalmente según sea el caso, los puntajes se evaluaron de acuerdo a la sumatoria del total el puntos con las categorías de bajo, medio y alto nivel de Calidad de Vida en el Trabajo Global y de acuerdo con cada una de las dimensiones que componen el instrumento es decir el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y por ultimo administración del tiempo libre al igual se evalúan como bajo, medio y alto nivel de CVT. El estudio se sustentó bajo el reglamento de la ley general de salud en materia de investigación del 2014, para realizar el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 para Windows.

Resultados

El CVT-GOHISALO obtuvo un Alpha de Cronbach de .70 el cual es considerado aceptable. En cuanto a las características personales de los participantes el 57.5% tiene entre 26 y 40 años de edad, prevaleció el género femenino con un 66.7% , el 65% eran casados, el 35% tenían de 1 a 2 hijos, en cuanto al puesto desempeñado el 54.2% se desempeñaba como enfermero auxiliar y el 35% como enfermero general , el nivel académico que prevaleció en los trabajadores fue de nivel Técnico con un 47.5%, Licenciatura el 33.3%, Especialistas el 15.8% y tan solo 3.3% con maestría, en cuanto al turno el 47.5% trabajaban en el matutino seguido de 30% en el vespertino, la mayoría de los trabajadores se ubican en el área de urgencias (37.5%) ,seguido de la consulta externa el 19.2% como se puede observar en la **Tabla I**.

En cuanto a la calidad de vida en el trabajo (CVT) global se encontró que el 87.5% tiene un nivel CVT Bajo y un 12.5% Nivel de CVT Medio, al realizar el análisis por dominios se encontró CVT Bajo en la dimensión de soporte institucional para el trabajo con un 97.5% , en el de seguridad en el trabajo con un 72.5%, la integración al puesto con un 97.5%, en cuanto al satisfacciones por el trabajo con un 100%, en la administración del tiempo libre con un 95% y en el caso de la dimensiones con CVT Medio se encontró el bienestar logrado a través del trabajo con un 58.3% y la de desarrollo personal con un 63.3% como se observa en las **Tablas II y III**.

Al analizar de la CVT de acuerdo a las características sociodemográficas se encontró que el 50.16% tiene un Nivel de CVT bajo, con las siguientes características eran mujeres 57.5%, casados 55.83%, con puesto de auxiliares de enfermería 47.5%, con nivel académico de técnico 41.66% y con antigüedad laboral de 1-5 años con un 25.83%, del turno matutino 40.83%, del servicio de urgencias 31.66%, y aun sin trabajar en otra institución 73.33 con un Nivel de CVT Bajo.

Al describir la CVT por cada uno de los dominios y las características sociodemográficas

se encontró que en el dominio de soporte de institucional para el trabajo se encontró el nivel CVT baja el cual predomina en los participantes entre 26-40 años con un 55.83%, mujeres 64.16%, de estado civil casado 63.33%, con 1-2 hijos 33.33%, una antigüedad entre 6 y 10 años con un 26.66%, el 47.5% labora el en turno matutino. En el dominio de seguridad en el trabajo predominan los participantes de edad 26-40 años de edad 39.99%, mujeres 45.83%, casados 44.16%, de 1 a 2 hijos 27.5% seguido de aquellos con 3-4 hijos 21.66%, con una antigüedad laboral de 6 a 10 años 22.5%, turno laboral matutino 33.33%; en el dominio de soporte de satisfacción por el trabajo se encontró que en cuanto la edad el 57.49% tiene entre 26-40 años, son mujeres 66.66%, casados 65%, con 1-2 hijos y sin hijos 35% y 26.66% respectivamente, en cuanto al puesto que desempeña el 54.15% lo hacen como auxiliar de enfermería, con un nivel académico como técnico 47.5%, una antigüedad de 1-5 años en un 30%, del turno matutino en un 47.5%, el 83.33% no trabajan en otra institución y en los servicios que se desempeñan es urgencias 37.5%, todos ellos cuentan con una CVT Baja.

En cuanto al dominio de Integración al puesto de trabajo prevaleció el personal de 26-40 años 56.6%, mujeres en 65%, casado con un estado civil casado 63.33%, con 1-2 de hijos 34.16%, puesto desempeñado como auxiliar de enfermería 53.33%, nivel académico de técnico 46.66%, con antigüedad laboral de 1 a 5 años 29.16% y laboral en el turno matutino 34%. En cuanto a la administración del tiempo libre por edad donde el personal de 26 a 30 años 25.83%, Mujeres 64.16%, de estado civil casado 60.83%, con un número de hijos de 1 a 2 34.16%, un puesto desempeñado de auxiliar de enfermería 52.5%, con nivel académico de técnico 45%, una antigüedad laboral de 1 a 5 años 29.16% del turno matutino 44.16% en el servicio de urgencias 35% mostrando un Nivel de CVT Baja.

En cuanto al bienestar logrado a través del trabajo se visualizó, que las mujeres 39.16% con mayor frecuencia en edad de 26 a 30 años

18.33%, casado 36.66%, 1 a 2 hijos 20%, un puesto desempeñado de auxiliar de enfermería 30.83%, nivel técnico 31.66%, antigüedad laboral de 6 a 10 años 17.5% laborando en el turno matutino 28.33% y en el servicio de urgencia 24.16%, al igual que en el dominio de desarrollo personal se observaron en mayor proporción a mujeres 41.66% con una edad entre 26 a 30 años 19.16%, prevalencia en casados con un 36.66%, con un número de hijos

de 1 a 2 25%, puesto como auxiliar de enfermería 27.5%, con nivel académico de técnico 29.16%, con una antigüedad laboral de 1 a 5 años 22.5%, del turno matutino 25.83% en el servicio de urgencia 23.33% quienes reportan una CVT Media.

Discusión

El estudio permitió conocer la calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería de un hospital de segundo nivel en Aguascalientes, la muestra estuvo conformada por 120 enfermeros(as) del total de la muestra el 65% correspondieron al sexo femenino y, en lo que respecta al estado civil la mayoría eran casados y con 1-2 hijos lo anterior coincide con Tam y Dos santos (2010) quien enuncia que la profesión de enfermería es una carrera realizada principalmente por mujeres, el porcentaje de varones es mínimo o a veces ausente. Respecto a las características laborales la mayor parte de los participantes tenían puesto de auxiliar de enfermería con nivel académico técnico, en cuanto a la antigüedad laboral contaban de 6-10 años de antigüedad con una escolaridad predominante de licenciatura sin embargo poseen una categoría y sueldo como auxiliar de enfermería.

La antigüedad en el centro de trabajo es concordante con la edad promedio de los sujetos de estudio, tal como menciona Sosa (2010) se hace necesaria la capacitación del personal en forma permanente para incorporar la cultura de aprendizaje y calidad de vida. Además, se reporta mayor presencia de participantes en el turno matutino del área de urgencias a diferencia de los reportados en estudios de España y Bogotá donde los turnos vespertino y nocturno no son mayoría. Según los resultados o del presente estudio predominó el nivel de CVT

Bajo diferente a lo reportado por otros estudios que reportan nivel de CVT Medio^{3,4} y Alto ^{5,6,7} quienes los reportan por encima del 55% con enfermeras generales, especialistas y gerontogeriatricas esto puede deberse la situación actual que presenta la administración del hospital ya que este posee características de hospitales comunitarios, poco personal, bajos recursos económicos, poco apoyo de crecimiento y descanso ya que deben renunciar a su día de descanso por la escasez de personal, esto podría asociarse al síndrome de burnout.

Al describir la CVT por cada uno de los dominios y las características sociodemográficas se encontró que en el dominio de soporte institucional para el trabajo el nivel CVT era bajo, predominando en los participantes de 26 a 40 años es decir en edad económicamente activa, contrario a los resultados reportados por Sosa et al (2010) en San Luis Potosí y Quintana (2016) en Chile; lo anterior puede deberse a las precarias condiciones laborales en las cuales ejercen el y la profesional de enfermería mexicanos, manifiestas en la pérdida de estabilidad laboral, de prestaciones sociales y de pago de recargos nocturnos y festivos, en el incremento de la jornada laboral y en el escaso tiempo de dedicación al cuidado directo, entre otros, expresan los efectos del modelo neoliberal aplicado

al sector salud e impactan negativamente el cuidado y la calidad de vida personal y familiar de los profesionales, porque restringen poderosamente la realización de necesidades

para el pleno desarrollo humano (Romero et al, 2008).

En el dominio de seguridad en el trabajo predominaron los participantes de 26 a 40 años, mujeres, casadas y con 1 a 2 hijos, con

una antigüedad laboral de 6 a 10 años y turno laboral matutino, se observó que el género femenino presenta CVT bajo en el índice de seguridad en el trabajo, contrario a lo reportado por otros autores (Sosa et al., & Quintana, 2016) lo anterior quizá se deba a que puntajes medios o bajos en esta dimensión indican que las personas reportan insatisfacción en los procesos de trabajo, dificultades en la realización de la tarea y por ende baja motivación en las funciones que le son asignadas, perciben la supervisión de manera amenazante, con poco apoyo para realizar funciones eficientes, por lo que su actuación por lo general es de distanciamiento ante la autoridad y evitan la cooperación con los compañeros.

Referente al dominio de soporte de satisfacción por el trabajo se reportó un nivel bajo en el personal de 26 a 40 años, lo anterior coincide con Quintana et al (2016) y puede deberse a que se encontraron profesionales con poca satisfacción en su trabajo, que percibían poca remuneración por las actividades que realizaban y reportaban no tener cubiertas las necesidades personales o los derechos contractuales, sentían injusticias en las oportunidades de ascensos, evaluaciones o en la capacitación que les brindaba la institución.

Del mismo modo en la dimensión de integración al puesto de trabajo y la administración del tiempo libre por características sociodemográficas de los participantes en el estudio se reportan tendencias similares a las dimensiones anteriores donde el personal de 26 a 30 años, mujeres, estado civil casado, con un número de hijos de 1 a 2, un puesto desempeñado de auxiliar de enfermería con nivel académico de técnico, una antigüedad laboral de 1 a 5 años, del turno matutino, en el servicio de urgencias mostraron un nivel de CVT Bajo, lo cual coincide con (Sosa et al., & Quintana, 2016) Los puntajes bajos quizá pudiesen reflejar inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales, desmotivación y conflictos interpersonales del personal de enfermería participante.

Por otro lado, la dimensión bienestar logrado a través del trabajo también reportó punta-

jes bajos y tendencia similar a las dimensiones antes enunciadas, lo que podría indicar profesionales insatisfechos con su actividad, que suelen tener otras funciones fuera de la institución y obtienen reconocimientos escasos por su trabajo. La dimensión de bienestar logrado a través del trabajo fue evaluada contundentemente como baja, lo que sugiere trabajadores con riesgo en la salud física o emocional, que se sienten insatisfechos con la remuneración adquirida y no se sienten identificados con los objetivos de la institución.

Los resultados bajos en todas las dimensiones coinciden a los reportados en San Luis y Sonora y son contrarios a lo reportado en Chile y Bogotá, sin embargo, no parece existir una solución globalmente satisfactoria ya que un mismo sistema de turnos afecta de modo diferente a cada persona. El grado de estrés e insatisfacción laboral experimentada, que puede llegar a afectar el bienestar y la salud, dependerá de la situación familiar del trabajador, de su personalidad, de su condición física y de la flexibilidad de sus hábitos de sueño.

Conclusiones

La calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en el hospital de segundo nivel en Aguascalientes en donde se realizó el estudio presentó un bajo nivel de CVT en general además las variables sexo, edad, condición de pareja, antigüedad en la institución, turno en que labora, servicio donde ejerce, mostraron que están relacionadas a la CVT de los licenciados en Enfermería, en cuanto a alguna de las dimensiones que la conforman, siendo la variable edad la que se relaciona con la mayoría de las dimensiones de la CVT por lo que debería considerarse una prioridad en el sector salud del estado y el país ya que la situación en el trabajo puede estar impactando en la calidad de la atención y el cuidado del personal a los usuarios, es imperativo que los directivos de las instituciones de salud tomen las medidas correspondientes para mejorar la CVT del personal con el fin de incrementar los indicadores de calidad al mejorar la calidad

de atención a los usuarios, obteniendo mejores recursos para la institución y obteniendo bienestar profesional. Es necesario analizar si el personal de enfermería que labora en las instituciones de salud y tienen niveles de competencia y formación elevados están siendo subutilizados, si las jornadas laborales permi-

ten eficiencia y seguridad en el cuidado y si las condiciones laborales del personal de enfermería dignifican su condición humana. Por lo antes descrito se recomienda el desarrollo de estrategias encaminadas al fortalecimiento de la CVT del personal de enfermería que labora en alguna institución de salud.

Referencias

1. González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. (2010) Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. México: Editorial de la Luna; 60 p. 2. Toledo A, Merino J, Cruz M. Validez Constructiva de la Escala Q-Labors 56 en Enfermeros/as chilenos/as. *Cienc. enferm.* 2010;16(3):41-7
2. Hanzeliková, A., García, M.V., Pomare, M., Pardo, M.J., Del Monte, J. (2011) La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enferm Global.* 2011 4(24):145-57. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412011000400012&script=sci_arttext
3. Quintana, Z.M.O., Paravic K.T. & Saenz, C.K.L. (2016) Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud, *Rev. Latino-Am. Enfermagem*,24(1) DOI: 10.1590/1518-8345.1149.2713
4. Hanzeliková, P. A., García, L.M.V., Pomares, M.D., Pardo, F.M. & Del Monte, P.J. (2012) Working Environment In Nursing: Needs Improvement?, *Nurse Media Journal of Nursing*, 2(1), 265-280.
5. Sosa-Cerda, O.R., Cheverria-Rivera, S. y Rodríguez-Padilla, M.E. 2010. Calidad de Vida Profesional del Personal de Enfermería. *Rev. Enferm. Inst Mex Seguro Soc.* 18 (3), 153-158.
6. Cañón, B.S.C. & Galeano, M.G. (2011) Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia), *Archivos de Medicina (Col)*, 11(2),114-126.
7. Carrillo, G.C., Ríos, R.M.I., Fernández, C.M.L., Celdrán, G.F., Vivo-Molina, M.C., Martínez-Roche, M.E. (2015) La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. *Enfermería Global*, 14(4) 266-275.
8. Romero, B.M.N., Mesa, M.L. & Galindo, H.S. (2008) Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado, *Av. enferm*,26(2) 59-70.