

Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos

Motivational and hygienic factors of nurses working in the intensive care unit

Recibido: 5/10/14 Aceptado: 26/11/14

JOSÉ TORRES (ESP)

giljotosi@gmail.com

FILIACIÓN

Licenciado en Enfermería. Especialista en Enfermería Cuidado al Paciente en Estado Crítico. Docente Universidad de Los Andes, Extensión Guanare. Enfermero en el Hospital Universitario "Dr. Miguel Oraá", Guanare-Venezuela.

YASELIN BRICEÑO (ESP)

yaselimb@ula.ve

FILIACIÓN

Licenciada en Enfermería. Especialista en Enfermería Cuidado al Paciente en Estado Crítico. Profesora de la Escuela de Enfermería, Universidad de Los Andes. Enfermera II, Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, Mérida-Venezuela.

RESUMEN

El presente artículo de investigación, tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Estudio de campo, descriptivo y transversal, con una población muestral de 30 profesionales de la enfermería, para lo cual se utilizó un instrumento tipo cuestionario autoadministrado, que constó de tres partes: datos sociodemográficos y laborales, factores motivacionales y factores higiénicos, estos dos últimos con escala de Likert de cinco opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. En cuanto a los factores motivacionales describen que: siempre el ser profesional de Enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%); siempre le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%); siempre al ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%); siempre su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad (70%); siempre cada acción que realiza en su trabajo la asume con responsabilidad (86,6%); siempre la responsabilidad evita que falte a su trabajo diariamente (93,3%), siempre la unidad le permite trabajar con autonomía (60%) y desarrollar al máximo sus capacidades y cualidades (60%). Por otra parte, de los factores higiénicos refieren que siempre existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo (53,3%) y nunca el grupo le hace sentir incómodo(a) (60%). En conclusión, los factores motivacionales del personal de enfermería son: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; y los factores higiénicos son las relaciones interpersonales.

Palabras claves: Factores motivacionales; factores higiénicos; personal de enfermería; Unidad de Cuidados Intensivos

ABSTRACT

This article research aimed to determine the motivational and hygienic factors of nurses working in the Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Field study, descriptive and transversal, with a sample population of 30 nurses, for which a questionnaire type self-administered instrument, which consisted of three parts was used: sociodemographic and occupational data, motivational factors and hygiene factors, the latter two with Likert scale of five options: always almost always, sometimes, rarely, never. As for the motivational factors describe that: always the nursing professional makes you feel accomplished personally, professionally and spiritually (73.3%); always satisfies care for and serve others (86.7%); always seeing the recovery of a patient suits you and motivates you to keep doing it with enthusiasm (73.3%); always their work contributes directly to the achievement of the objectives proposed in the unit (70%); always every action performed in their job assumes responsibility (86.6%); always the responsibility prevents miss work daily (93.3%), provided the unit allows you to work independently (60%) and to maximize their abilities and qualities (60%). Moreover, the hygiene factors of concern that there is always good communication between co-workers (53.3%) and the group never makes you feel uncomfortable (a) (60%). In conclusion, the motivational factors of nurses are realization, work itself, responsibility and promotion; and hygiene factors are interpersonal relationships.

Keywords: Motivational factors; hygiene factors; nurses; ICU.

INTRODUCCION

Amorós¹, define a la motivación laboral como las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. Dentro de una institución de salud, es de suma importancia conocer los factores motivacionales que presenta el personal de salud, ya que resulta de gran utilidad para mejorar el desempeño laboral y alcanzar las metas trazadas en la misión y visión de la institución. Debido a que los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una tarea de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización².

Por ello, es esencial disponer de enfermeros(as) motivados(as) con su trabajo, lo cual aumentará su rendimiento y la calidad del servicio que presta a fin de contribuir en el logro de las metas propuestas. Así mismo, la motivación “es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro, como más allá del ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento”³.

Por otra parte, se han descrito dos tipos de motivación de acuerdo a la fuente del refuerzo para el trabajo: motivación extrínseca e intrínseca. En la motivación extrínseca, la conducta de trabajo se deriva de fuentes diferentes del trabajador mismo; y en la motivación intrínseca, el comportamiento de trabajo resulta del trabajador mismo⁴.

Estos tipos de motivación surgieron de los estudios de Herzberg⁵, quien en 1954, desarrolló la teoría motivación-higiene, factor doble, teoría bifactorial o teoría de los dos factores. Enfocó la teoría en la motivación en el trabajo, donde enfatizó que el hombre tiene dos tipos de necesidades que afectan de manera diferente el comportamiento humano: sus necesidades como animal para evitar el daño (higiene) y sus necesidades como ser humano para desarrollarse psicológicamente (motivación).

Entre algunos antecedentes en relación al tema, se tiene que Leiva⁶, en Lima-Perú, efectuó un trabajo titulado, factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de la sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo; encontrando que en la dimensión motivación intrínseca en el 63% los factores estaban presentes, representados por las oportunidades de trabajo, su vocación de trabajo y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; mientras que, en la dimensión motivación extrínseca, en el 67% los factores presentes fueron sentirse altamente competentes, el ambiente donde laboraban estaba libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico, asimismo, la iluminación, ventilación y limpieza era excelente.

Por otra parte, Barón⁷, en Chiclayo-Perú, realizó una investigación intitulada: factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo-MINSA 2012; hallando como factores motivacionales extrínsecos: la remuneración, el entorno laboral, la supervisión y la seguridad laboral; y dentro de los factores motivacionales intrínsecos: el logro, el reconocimiento y el trabajo en sí. Además, Somense y Duran⁸, en Sao Paulo-Brasil, desarrollaron un estudio titulado factores higiénicos y motivacionales del trabajo del enfermero de cardiología; descubriendo que los enfermeros tenían satisfacción con la autonomía, el trabajo en sí y en equipo, los deberes, los contenidos y las responsabilidades del cargo e insatisfacción con la posibilidad de crecimiento, las condiciones de trabajo, las políticas y administración de la institución, la supervisión y la falta de apoyo institucional.

Con las evidencias de estos antecedentes, se entiende que, mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en el rendimiento y el comportamiento. Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la institución que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.

La influencia que ejerce la motivación en el rendimiento y el comportamiento laboral, es un punto clave para las organizaciones, para comprender y estructurar el ambiente de trabajo, para fomentar comportamientos productivos y promover a aquellos

que son improductivos. De aquí, la importancia del objetivo de este artículo, determinar los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en la Unidad de cuidados Intensivos (UCI) del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes (IAHULA); pues esto permite generar acciones por parte de la gerencia en pro de mantenerlos, si son positivos, o en caso contrario, corregirlos o eliminarlos.

METODOLOGIA

Se llevó a cabo una investigación de campo, descriptiva y transversal. De campo, recogiendo los datos directamente del personal de enfermería que labora en la UCI del IAHULA; descriptiva, porque se hizo énfasis en determinar los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería; y transversal. La población muestral estuvo comprendida por 30 enfermeras(os). El muestreo fue intencional y se utilizaron los siguientes criterios de inclusión: personal de enfermería que labora en la UCI del IAHULA, durante el periodo del estudio y los criterios de exclusión: estudiantes del postgrado de Enfermería en Cuidado al Paciente en Estado Crítico y personal de enfermería que para el momento del estudio se encontraba de reposo médico, descanso trimestral y vacaciones.

Para este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario modificado por los autores, ya que para su elaboración se consideraron algunos ítems utilizados por Vásquez⁴, Leiva⁶ y Barón⁷. Quedando conformado por tres partes, cada una con 10 preguntas cerradas: la primera, recolectó información sobre datos sociodemográficos y laborales; la segunda, relacionada a los factores motivacionales, que abordaban aspectos referentes a la realización, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; con escala de Likert de cinco opciones (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca); la tercera, referente a los factores higiénicos, que indagaban aspectos sobre el salario, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, supervisión, política y administración; siguiendo la misma escala Likert. En total, el cuestionario quedó constituido por 30 ítems. Este instrumento fue validado por juicio de tres expertos, quienes emitieron las observaciones pertinentes para la elaboración definitiva. Para su aplicación se obtuvo el consentimiento informado y la autorización de las autoridades pertinentes. La información obtenida cumplió con el anonimato y solo fue utilizada por los investigadores. Para el análisis estadístico se empleó la estadística descriptiva, a fin de determinar la frecuencia absoluta (FA) y porcentaje (%) de las respuestas de cada pregunta, para lo cual se utilizó el programa Excel y se expresaron los resultados en cuadros.

RESULTADOS

El personal de enfermería se caracterizó por tener edades comprendidas entre 40-49 años (40%), ser de género femenino (96,6%), de estado civil soltero(a) (53,3%), tener alguna persona dependiente a su cargo (56,6%), tiempo de servicio entre 21-30 años (50%), cumplir horario nocturno (46,6%), ser de condición laboral fijo (63,4%), el ente empleador es el Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) (63,4%), el sueldo que gana en el IAHULA es un poco más del salario mínimo (<15.000 Bs) (56,6%) y trabajan en 1 y 2 lugares (43,3%). En relación a los factores motivacionales se establecieron cinco indicadores: realización, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, los resultados se visualizan en el cuadro 2.

Ítems	Alternativas de Respuesta									
	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
11. El ser profesional de enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente.	22	73,3	3	10	4	13,4	0	0	1	3,4
12. Le satisface cuidar y servir a otras personas.	26	86,7	2	6,6	2	6,6	0	0	0	0
13. En el servicio se reconoce la buena labor realizada	4	13,4	5	16,6	9	30	6	20	6	20
14. Por su desempeño laboral ha obtenido otros beneficios; como gratificaciones, incentivos, consideraciones especiales, reconocimientos, entre otros.	4	13,4	6	20	8	26,6	8	26,6	4	13,4
15. Ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo.	22	73,3	4	13,4	3	10	1	3,4	0	0
16. Su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad.	21	70	9	30	0	0	0	0	0	0
17. Cada acción que realizas en tu trabajo la asumes con responsabilidad.	26	86,6	4	13,4	0	0	0	0	0	0
18. La responsabilidad evita que faltes a tu trabajo diariamente.	28	93,3	1	3,4	1	3,4	0	0	0	0
19. El servicio donde laboras te permite trabajar con autonomía.	18	60	6	20	5	16,6	1	3,4	0	0
20. El trabajo que realizas te permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades y habilidades.	18	60	8	26,6	4	13,4	0	0	0	0

Fuente. Instrumento aplicado.

Se observa en el cuadro 2, en cuanto a realización, que siempre el ser profesional de enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%) y siempre le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%). En reconocimiento, el personal resaltó que, a veces en el servicio se reconoce la buena labor realizada (30%) y a veces y casi nunca por su desempeño laboral ha obtenido otros beneficios; como gratificaciones, incentivos, consideraciones especiales, reconocimientos, entre otros (26,6%).

En trabajo en sí mismo, el personal señaló que siempre al ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%) y siempre su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad (70%). Sobre responsabilidad, el personal estableció que, siempre cada acción que realiza en su trabajo la asume con responsabilidad

(86,6%) y siempre la responsabilidad evita que falte a su trabajo diariamente (93,3%). En promoción, el personal describe que la unidad le permite al personal trabajar siempre con autonomía (60%) y desarrollar al máximo sus capacidades y cualidades (60%).

En cuanto a los factores higiénicos se especificaron cinco indicadores: salario, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, supervisión, política y administración, los resultados se muestran en el cuadro 3.

Se evidencia en el cuadro 3, con relación al salario, que el personal afirmó que nunca el sueldo mensual está acorde con sus expectativas y necesidades personales (60%) y a veces el sueldo que percibe disminuye las ganas de trabajar (63,3%). En las condiciones de trabajo, el personal señaló que, casi nunca el área donde trabaja le brinda todas las condiciones ambientales necesarias para cumplir con sus actividades (43,3%) y a veces, considera desagradables las condiciones ambientales donde labora (53,3%).

En las relaciones interpersonales, el personal de enfermería describió que, siempre existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo (53,3%) y nunca el grupo le hace sentir incómodo(a) (60%). Acerca de la supervisión, el personal reportó que, casi nunca el coordinador de enfermería le comunica si está realizando bien o mal su trabajo (53,3%) y casi nunca considera a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo realizado (53,3%). En la política y administración, el personal refirió que, a veces el área donde labora cuenta con los equipos y materiales necesarios para trabajar (66,7%) y casi siempre el servicio donde labora da a conocer los planes a realizar y los logros alcanzados (30%).

DISCUSION

La teoría bifactorial de Herzberg⁵, enfatiza que el trabajador posee dos tipos de necesidades, las higiénicas, que se refieren al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (satisfacción extrínseca) y las motivacionales, que se refieren al contenido del

Cuadro 3. Factores higiénicos

Ítems	Alternativas de Respuesta									
	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%
21. El sueldo mensual está acorde con mis expectativas y necesidades personales.	0	0	0	0	5	16,6	7	23,4	18	60
22. El sueldo que percibo disminuye mis ganas de trabajar.	2	6,6	1	3,4	19	63,3	4	13,4	4	13,4
23. El área donde trabajo me brinda todas las condiciones ambientales necesarias para cumplir con mis actividades (iluminación, ventilación, limpieza, temperatura).	2	6,6	5	16,6	7	23,4	13	43,3	3	10
24. Considero desagradables las condiciones ambientales donde laboro.	0	0	2	6,6	16	53,3	8	26,6	4	13,4
25. Existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	16	53,3	9	30	4	13,4	1	3,4	0	0
26. El grupo de trabajo me hace sentir incómodo(a).	0	0	0	0	8	26,6	4	13,4	18	60
27. El coordinador de enfermería me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	0	0	2	6,6	8	26,6	16	53,3	4	13,4
28. Considero a mis superiores como personas justas, con opinión objetiva del trabajo realizado.	0	0	6	20	4	13,4	16	53,3	4	13,4
29. El área donde laboro cuenta con los equipos y materiales necesarios para trabajar.	0	0	0	0	20	66,7	5	16,6	5	16,6
30. El servicio donde laboro da a conocer los planes a realizar y los logros alcanzados.	3	10	9	30	8	26,6	8	26,6	2	6,6

Fuente. Instrumento aplicado.

trabajo (satisfacción intrínseca). Si se satisfacen las necesidades higiénicas, el trabajador no está insatisfecho, pero tampoco satisfecho, se encuentra en un estado que se puede calificar como neutro. Y por lo tanto, el trabajador estará satisfecho en la medida en que se alcancen las necesidades de motivación. Los cinco factores motivacionales que se destacan como determinantes importantes de la satisfacción laboral son: realización, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, siendo los tres últimos de mayor importancia para un cambio de actitudes de mayor duración.

Se puede afirmar que en cuanto a realización, el personal se sentía satisfecho y en relación a reconocimiento, no satisfecho; esto difiere de la investigación de Barón⁷, ya que, en cuanto a la realización, la consideran como regular en su desempeño laboral diario y se asemeja a los resultados en reconocimiento, mostrando que lo consideran regular. Por otra parte, en el estudio de Chang⁹, los resultados sugieren que la aplicación de acciones de reconocimiento, mejora la motivación laboral. En cuanto a los factores: trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, el personal de enfermería se sentía satisfecho; comparándolo con el estudio de Barón⁷, en relación al trabajo en sí, ellos lo consideraron regular.

Entonces, en este estudio de cinco factores motivacionales, el personal de enfermería poseía cuatro: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción, que según Herzberg⁵, son factores relativos a la tarea y por tanto son necesarios para crecer; ofrecen la estimulación psicológica por la que el individuo puede ser activado hacia sus necesidades de autorrealización. Además, sostiene que el efecto de estos factores sobre el comportamiento es más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas.

Este resultado es muy positivo para la UCI del IAHULA, ya que algunos estudios^{2,6}, han demostrado que el personal de enfermería más satisfecho tiende a estar más comprometido con las organizaciones donde se desempeñan. Por otra parte, los principales factores higiénicos son: política y administración de la compañía, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones laborales. Estos factores, sirven sólo para lograr descontento laboral y además, producen insistentemente cambios a corto plazo en las actitudes laborales⁵.

Los resultados del presente estudio reportaron que, en relación a salario y condiciones laborales, los participantes se sentían insatisfechos. Lo que coincide con los hallazgos de Barón⁷, donde los entrevistados consideraron la remuneración mala y las condiciones laborales regulares. En el factor relaciones interpersonales, los encuestados se sintieron satisfechos y en cuanto a la supervisión, insatisfechos. En el factor política y administración, el personal se sintió insatisfecho, siendo similar a lo reportado en el estudio de Barón². En este estudio de cinco factores higiénicos, el personal de enfermería poseía sólo uno de manera óptima que fue el relativo a relaciones interpersonales. Herzberg⁵, sostiene que cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan insatisfacción en los trabajadores.

CONCLUSIONES

Los factores motivacionales presentes en el personal de Enfermería de la UCI del IAHULA fueron: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción. En relación a los factores higiénicos, el personal de enfermería reportó sólo satisfacción con las relaciones interpersonales. Estos resultados evidencian la necesidad que tiene el personal de que se le garanticen los requerimientos en el sitio de trabajo con la finalidad de desarrollar sus capacidades, logrando así la realización y la satisfacción personal y profesional que garantice el óptimo e integral cuidado de los pacientes y por ende el logro de los objetivos de la UCI y de la institución hospitalaria donde se desempeña.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Amorós E. Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Perú: Lambayeque, 2007.
2. Delgado M, Di Antonio A. La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso [Tesis de Licenciatura]. Caracas: Universidad Central de Venezuela, 2010 [acceso 24 de septiembre de 2014]. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo.pdf>.
3. Pinder C. Work motivation in organizational behavior. 2da edición. New York: Psychology Press, 2014.
4. Vásquez M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro

- quirúrgico-HRDLM, Chiclayo-2011 [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2013 [acceso 9 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/216>.
5. Herzberg F. Work of the nature of man. Cleveland: The World of Publishing Company, 1954.
6. Leiva R. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de Enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo 2013 [Tesis de Especialización]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2014 [acceso 6 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/handle/123456789/4438>.
7. Barón J. Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo-MINSA 2012 [Tesis de Licenciatura]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2013 [acceso 8 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/179>.
8. Somense C, Duran E. Factores higiénicos y motivacionales del trabajo del enfermero en enfermería de cardiología. Rev. Gaúcha Enferm [Revista en línea] 2014 [acceso 8 de agosto de 2014]; 35(3): 82-89. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S198314472014000300082&script=sci_abstract&tlng=es.
9. Chang A. Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2010 [acceso 8 de agosto de 2014]. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>.

Cómo citar este artículo:

Torres, J. y Briceño, Y. Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. *Revista Enfermería, Historia e Investigación (on line)* 2015; 2(1):15-21 (enero-junio).
Disponible en: <http://revistas.saber.ula.ve/enfermeria>
Fecha de consulta ().