




## Working conditions of nursing professionals in a second level hospital in México City

### Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México

Carmen Lasty Balseiro Almario<sup>1</sup>  Wendy Melina Suasto Gómez<sup>2</sup>  María Adriana Chaparro Sánchez<sup>3</sup>   
Yohytzin Edgar Tapia Juárez<sup>4</sup>  Nayelli Aguilera Padilla<sup>5</sup>  Margarita Hernández Zavala<sup>6</sup> 

#### Abstract

**Introduction:** This article intends to measure the Working Conditions of Nursing professionals in a second level Hospital, in Mexico City, taking into account that it is necessary to make these working conditions visible to correct some deviations found.

**Objective:** To analyze the Working Conditions in Nursing professionals in a second level Hospital, in Mexico City.

**Material and Methods:** Quantitative non-experimental, cross-sectional, prolective, descriptive and diagnostic study. The variable measured was Nursing working conditions. The Universe was 530 Nursing professionals and the sample was 200 Nursing professionals.

**Results:** In the “*intralaboral conditions*”, the 56.50% of the personal count with enough resources and materials to work, the 57.50% says that the salary is kind of good. In the “*extralaboral conditions*”, the 56.00% manifest to have a good life quality. The thing that most anger the personal is their Laboral Conditions is in the 27% the job ambience, the 18% the injustices and in 15% the lack of personal.

**Discussion:** The 82.00% of the nursing staff showed physical and mental overload at work, which is similar to 80% of nursing professionals in Colombia who have physical and mental exhaustion affecting their quality of life.

**Conclusions:** Nursing professionals have working conditions that range from good to excellent. However, it is necessary to address work overload, physical and mental exhaustion, fatigue with various improvement strategies, among which is hiring more staff to make patient care more effective.

**Key words:** working conditions, nursing, workers' health.

Citación: Balseiro Almario L, Suasto Gómez WM, Chaparro Sánchez MA, Tapia Juárez YE, Aguilera Padilla N, Hernández Zavala M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. Rev Enferm Neurol.2023;22(1): pp. 84-92

Correspondencia: Lasty Balseiro Almario

Email: lastybals@hotmail.com

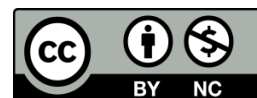
<sup>1</sup> Facultad de Enfermería y Obstetricia, UNAM

<sup>2-5</sup> Hospital General Dr. Manuel Gea González

<sup>6</sup> Colegio Mexicano de Licenciados de Enfermería

Recibido: 13 de febrero 2023

Aceptado: 25 abril 2023



## Resumen

**Introducción:** La visibilización de las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en México resulta necesaria para mejorar algunos aspectos.

**Objetivo:** Analizar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México.

**Material y métodos:** Estudio de carácter cuantitativo, no experimental, transversal, prolectivo, descriptivo y diagnóstico. La variable medida fueron las condiciones laborales de enfermería. El universo fue de 530 profesionales de enfermería y la muestra de 200.

**Resultados:** En cuanto a las “condiciones intralaborales”, 56.50% del personal sí cuentan con los recursos e insumos necesarios para trabajar, y 57.50% afirman que el sueldo es relativamente bueno; sobre las “condiciones extralaborales”, 56% manifiestan tener una buena calidad de vida. Lo que más disgusta al personal es en un 27% el ambiente de trabajo, en un 18% las injusticias y en un 15% la falta de personal.

**Discusión:** 82% del personal de enfermería mostró desgaste físico y mental en el trabajo, lo que es semejante al 80% de los profesionales de enfermería en Colombia que tienen una sobrecarga laboral que afecta su calidad de vida.

**Conclusiones:** Los profesionales de enfermería tienen condiciones laborales de buenas a excelentes. Sin embargo, es necesario atender la sobrecarga de trabajo y el agotamiento físico y mental con diversas estrategias, como contratar más personal para mejorar el cuidado de los pacientes.

**Palabras clave:** condiciones de trabajo, enfermería, salud de trabajadores.

## Introducción

Dado que el personal de enfermería se encarga del cuidado de los usuarios o pacientes en su proceso de salud-enfermedad, resulta importante saber cómo lo están llevando a cabo y si las condiciones laborales son adecuadas o inadecuadas, tanto en el ámbito individual de su salud física y mental, de su satisfacción laboral y de su ambiente de trabajo, como también en su autoconcepto y en las expectativas generadas sobre estos aspectos. De igual manera, también es necesario conocer las condiciones intralaborales en cuanto a ventilación, reconocimiento, sobrecarga de trabajo, lesiones, riesgos de contagio, medidas de protección y otros aspectos relevantes

durante el cuidado de pacientes. Además, se necesita identificar condiciones extralaborales como la calidad de vida familiar, que incluye el padecimiento de enfermedades entre sus miembros, para tener un panorama integral de cómo están las enfermeras(os) realizando sus funciones y saber si se requieren acciones dirigidas que permitan mejorar su situación laboral.

## Marco teórico

Acevedo *et al.*<sup>1</sup> definen el trabajo como la interacción con el entorno mediante la que se consiguen bienes y servicios necesarios para vivir y satisfacer las necesidades. Para Peiró y Prieto<sup>2</sup> las condiciones de trabajo son un

factor determinante en los procesos de salud-enfermedad de la población, pues constituyen, en un sentido amplio, cualquier aspecto de las circunstancias en que se realiza la actividad laboral, es decir, todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo.

El sector salud es una importante área de empleo para profesionales de salud en todos los países. En este sentido, Brito *et al.*<sup>3</sup> estiman que actualmente hay 35 millones de empleados en este sector a nivel global y 9 millones en la región de las Américas, para quienes el desafío principal consiste en prestar servicios de salud de calidad con alta productividad, reducción de gastos y amplia cobertura.

Los profesionales de enfermería son parte importante del sector salud y representan hasta más del 60% del personal de un hospital. Su principal función es el cuidado, por lo que se les llama “*trabajadores del cuidado*”. Según Pereyra y Micha,<sup>4</sup> la enfermería es una profesión eminentemente femenina en la que se desempeñan actividades que contribuyen a la salud de los individuos, el desarrollo de habilidades cognitivas y el cuidado físico y emocional de las personas. Por lo tanto, resulta un servicio clave e irremplazable para el cuidado de los pacientes en hospitales, centros comunitarios y diversos organismos del sistema de salud.

De acuerdo con Saltos *et al.*,<sup>5</sup> a pesar de la importancia de las profesionales de enfermería en el sector salud, investigaciones realizadas sobre sus condiciones laborales dan cuenta de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, entornos de organización negativos, etc., que se traducen en una disminución de la productividad de las instituciones y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores. Por ejemplo, en una

investigación realizada por la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) en 2001 y difundida por García Ubaque *et al.*,<sup>6</sup> se encontró deterioro de las condiciones de vida y de trabajo de las enfermeras debido a las formas de contratación y la no participación en la organización jerárquica de las instituciones.

Asimismo, para Canales *et al.*<sup>7</sup> las profesionales de enfermería cumplen un rol esencial en los servicios hospitalarios y de atención primaria; sin embargo, también se presentan problemas en sus condiciones laborales, relacionados con riesgos de tipo psicosocial, sobrecarga de trabajo, jornadas extensas, turnos rotativos, trabajo nocturno sin descanso, cambios frecuentes de servicio y estrés por manejo de situaciones críticas y muertes. Dichos factores se tornan más preocupantes si se considera que han sido escasamente estudiados los efectos de estos ambientes laborales sobre la salud del personal de enfermería. Granero *et al.*<sup>8</sup> analizaron las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en España mediante la aplicación de una encuesta a 1,760 trabajadores de hospitales. Los resultados dan cuenta de aspectos negativos sobre estas condiciones: excesiva presión asistencial, sobrecarga de tareas, falta de personal, falta de insumos, estrés y desgaste emocional y empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Esta situación ha propiciado que el personal de enfermería reflexione sobre sus difíciles condiciones de trabajo y la escasa percepción cuantitativa que recibe como sueldo, lo que en ocasiones ha conllevado a que se abandone la profesión por la gran insatisfacción que produce el entorno social del trabajo.

## Material y métodos

Estudio cuantitativo, no experimental, transversal, prolectivo y descriptivo, cuyo propósito es analizar las condiciones laborales de las profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. La variable medida fueron las condiciones laborales a partir de tres dimensiones: la de “*condiciones individuales*”, que mide los aspectos individuales y personales de las enfermeras(os) con los indicadores de percepción de la salud, formación profesional, motivación y autoconcepto; la de “*condiciones intralaborales*”, que se refiere a las condiciones del área hospitalaria en donde el personal de enfermería presta sus servicios y que se mide con los indicadores de ambiente, sobrecarga, recursos e insumos, organización, carga física y mental, pluriempleo, seguridad y riesgos, limpieza del área, agotamiento y cansancio, conflictos y sueldo; y la de “*condiciones extralaborales*”, que es propia del ambiente familiar del personal de enfermería fuera del hospital y se mide con los indicadores de calidad de vida, posesión de casa, tiempo de traslado y familiares discapacitados. El estudio se llevó a cabo en tres etapas. En la primera se realizó un análisis del estado del arte de condiciones laborales. En la segunda se diseñó el instrumento, tomando como referencia el “*Instrumento de condiciones de trabajo del personal de enfermería en servicios de alta complejidad*”, desarrollado en Bogotá por García Ubaque *et al.*<sup>6</sup> y validado a través de un juicio de expertos. A partir de las tres dimensiones mencionadas (“*condiciones individuales*” con 4 indicadores, “*condiciones intralaborales*” con 12 indicadores y “*condiciones extralaborales*” con 4 indicadores) se conformó el instrumento con ítems de respuestas cerradas y estructuradas tipo

Likert. Además, se validó la confiabilidad del instrumento con una prueba piloto y el criterio de cinco jueces. Finalmente, en la tercera etapa se aplicó el instrumento mediante la aplicación de Google Forms para el personal de enfermería profesional.

El universo se conformó por 530 personas de enfermería y la muestra únicamente por el personal profesional con suficiente criterio para evaluar las condiciones laborales. La muestra fue de 200 profesionales de enfermería, lo que constituyó 37.73% del universo. En los criterios de inclusión se tomó en cuenta al personal profesional de enfermería del hospital de todos los turnos, mientras que en los de exclusión al personal no profesional de enfermería y camilleros, y en el criterio de eliminación a los profesionales que no quisieron colaborar en la contestación del instrumento aunque cumplieran con los criterios de inclusión.

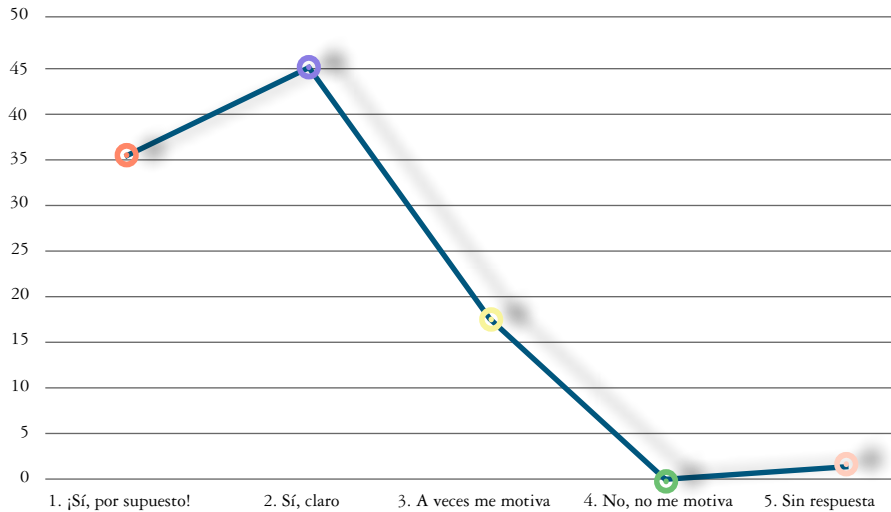
Esta investigación se realizó de marzo a julio del 2022.

## Resultados

En cuanto a los datos sociodemográficos, 32.50% del personal de enfermería tiene más de 41 años, 60% de las personas que contestaron son del turno nocturno, 79.80% son del género femenino y 42% son enfermeras generales A, B o C, que están en diversos servicios del hospital.

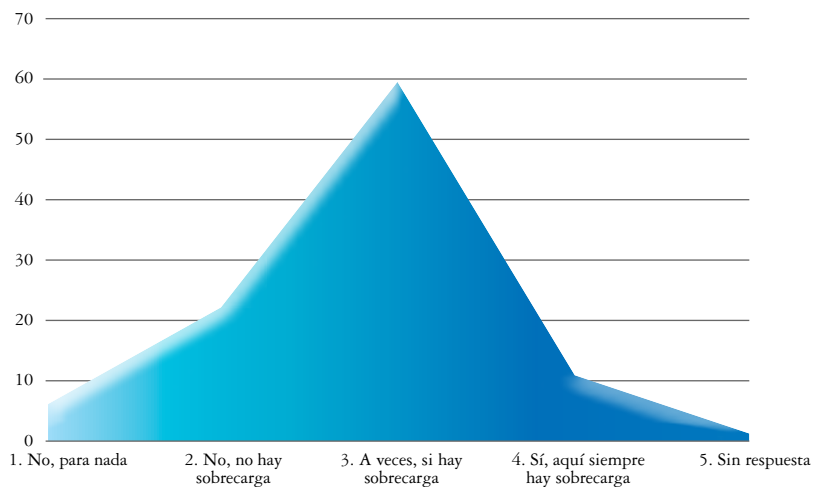
En relación con las “*condiciones individuales*”, 51% se sienten bien de salud, 31.50% tienen estudios de licenciatura y especialidad de posgrado, 45% están muy motivados por atender y cuidar a sus pacientes, 57% tienen un autoconcepto de seguridad, responsabilidad, compromiso y respeto como profesionales de enfermería (Figura 1).

Figura 1. La motivación del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México

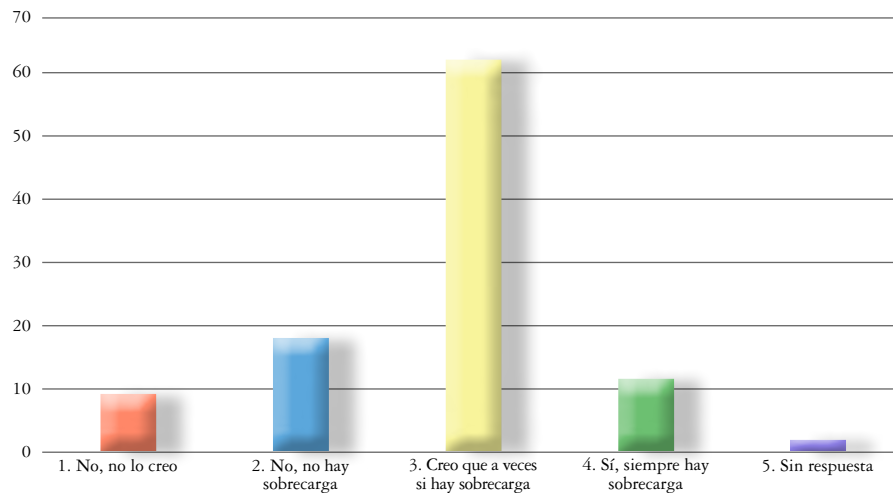


Con respecto a las “*condiciones intralaborales*”, 56% consideran que el ambiente de trabajo es bueno porque se ayudan entre todos, 59% comentan que a veces sí hay carga de trabajo que consume todo su tiempo, 56.50% afirma que la mayoría de la veces cuentan con los recursos e insumos necesarios para trabajar, 65% manifiestan que su trabajo está bien organizado en favor de los pacientes, 62% dicen que sí hay sobrecarga física y mental, 59% tienen un solo trabajo y no podrían atender otro, 36% comentan que sí hay seguridad en el empleo ya que cuenta con un equipo de protección personal, 67% consideran que siempre está limpia su área de trabajo, 44.10% creen que sí tiene señales de cansancio y agotamiento, 48.50% afirman que a veces sí surgen conflictos que tratan de solucionar por el bienestar de todos, y 57.50% dicen que el sueldo que perciben es bueno (Figura 2 y 3).

Figura 2. Carga de trabajo del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México



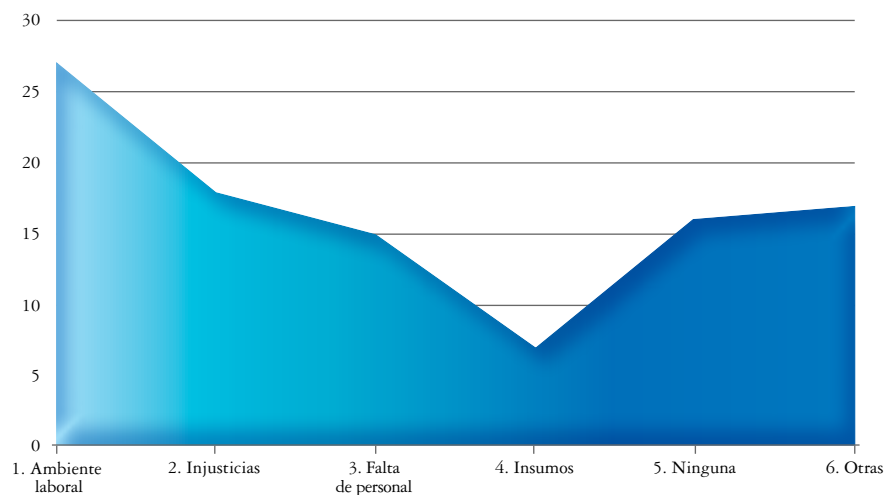
**Figura 3.** Carga física y mental del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México



Asimismo, en torno a las “condiciones extralaborales” 56% de los profesionales de enfermería consideran que tienen una buena calidad de vida, 29.50%, cuentan con casa propia o departamento en donde viven con su familia, 39.50% hace una hora de traslado al hospital y otro 39.50% hace dos horas, y 40% no tienen familiares discapacitados, aunque sí desempleados.

Finalmente, lo que más le disgusta al personal de enfermería de sus condiciones laborales es en un 27% el ambiente laboral, en un 18% las injusticias y en un 15% la falta de personal. Por estos motivos, el personal recomienda en un 31% la comunicación efectiva, en un 14% la contratación de más personal y en un 12% la creación de programas de mejora. (Figura 4).

**Figura 4.** Lo que más disgusta al personal de enfermería de las condiciones de trabajo en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México



## Discusión

De acuerdo con los datos sociodemográficos, 79.50% del personal de enfermería encuestado fueron del género femenino, lo que es similar a la investigación de Campos et al.<sup>9</sup> realizada en Lima, la cual a partir de 112 enfermeras(os) reportó 86% de sexo femenino. De igual forma, 50.50% del personal tienen categoría de enfermeras generales, y 31.50% cuenta con licenciatura y especialidad de posgrado, nivel de calificación profesional que se asemeja al registrado en la investigación de Aspiazú<sup>10</sup> realizada en Buenos Aires, que reporta 70% de los trabajadores de enfermería con un nivel de calificación técnica y profesional.

En relación a las “*condiciones intralaborales*”, 56% del personal de enfermería dice que el ambiente de trabajo es bueno porque se ayudan entre todas(os) para realizar y terminar las tareas, semejante a lo encontrado en la investigación de Orcasita y Ovalle<sup>11</sup> en Colombia, pues a partir de 171 profesionales de enfermería reportaron que 94% tiene buen ámbito de trabajo con ventilación e iluminación, el cual no está sometido a cambios bruscos de temperatura y resulta cómodo. Por su parte, en cuanto a la cantidad de trabajo en el hospital, 59% del personal manifestó que a veces sí hay sobrecarga de trabajo que consume todo su tiempo, lo cual parece un común denominador en la labor de enfermería en América Latina, ya que Malvárez y Castrillón<sup>12</sup> observan que una característica del trabajo de las enfermeras en dicha región es la sobrecarga laboral con frecuentes cambios de servicio, afectaciones psicológicas y condiciones precarias de trabajo. Asimismo, 62% del personal encuestado manifestó que también tiene sobrecarga física y mental en el trabajo, además de la sobre exigencia que las enfermeras se imponen a sí mismas. Esto resulta similar a los datos que reportan Mesa y

Romero,<sup>13</sup> quienes consideran que 80% de los profesionales de enfermería en Colombia tienen un desgaste significativo ocasionado por la carga laboral que afecta su salud física y mental, y en consecuencia su calidad de vida. Por otro lado, 57.50% del personal manifestó que su sueldo es relativamente bueno, aunque a veces tengan que conseguir otro empleo. Este aspecto contrasta con la investigación de Manrique *et al.*<sup>14</sup> realizada en Colombia, donde se encuestaron a 14 profesionales de enfermería y 35% manifestaron insatisfacción laboral a causa de los bajos salarios que reciben.

En cuanto a las “*condiciones extralaborales*”, 56% del personal encuestado afirmó tener una buena calidad de vida, 29.50% cuenta con casa o departamento propio y 39.50% se traslada al hospital en transporte público. Estos datos difieren con los presentados por el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y señalados por Mahecha y León,<sup>15</sup> que reportan condiciones laborales de mayor exigencia cada día en los servicios clínicos, producto de las políticas financieras del sector salud que repercuten en la calidad de vida de los trabajadores, con mayor impacto en las mujeres por su condición social de cuidadoras.

## Conclusiones

Los profesionales de enfermería del hospital de segundo nivel tienen de buenas a excelentes condiciones laborales, debido al buen ambiente y la motivación que sienten por su trabajo, su autoconcepto, la suficiencia de insumos, la organización laboral en los turnos, la limpieza y el orden que ostentan en el cuidado de los pacientes, el sueldo y su buena calidad de vida. Sin embargo, existen aspectos que son necesarios corregir o retroalimentar, como la sobrecarga de trabajo que tiene el personal y el agotamiento

físico y mental que reporta. Esto se puede lograr con diversas estrategias que permitan incrementar al personal de contrato, mejorar la comunicación entre todos y hacer más equitativo el trabajo de cuidar a los pacientes.

También es necesario atender las peticiones y sugerencias del personal de enfermería en cuanto a la dotación del personal, creación de diversos programas de comunicación efectiva, para garantizar así mejores condiciones de trabajo y prevenir la insatisfacción laboral, que repercutirá inevitablemente en la atención a los pacientes y en la salud integral de las enfermeras.

## Referencias

1. **Acevedo G, Farias A, Sánchez J, Astegiano C, Fernández A.** Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo decente. *Rev Argent Salud Pública* [Internet]. 2012 [citado 14 de julio de 2022];3(12):15-22. Disponible en: <https://cutt.ly/EwkfTbKu>
2. **Peiró JM, Prieto F.** Tratado de psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis, 1996.
3. **Brito P, Galin P, Novick M.** Relaciones laborales, condiciones de trabajo y participación en el sector salud. *Scala Higher Education*. Disponible en: <https://cutt.ly/XwkfTB2q>
4. **Pereyra F., Micha A.** La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. *Salud Colectiva*. 2016;12(2):221-38. Disponible en: <https://doi.org/10.18294/sc.2016.730>
5. **Saltos Llerena I, Paravic Klijn T, Burgos Moreno M.** Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*. 2022;16(2):153-61. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>
6. **García Ubaque JC, Beltrán Lizarazo AH, Daza López ML.** Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Av Enferm*. 2011;29(2):331-41. Disponible en: <https://cutt.ly/wwkfJk8>
7. **Canales Vergara M, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T.** Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enferm univ*. 2016;13(3):178-86. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>
8. **Granero A, Blanch JM, Ochoa P.** Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018; núm. 26: [Apróx. 8 pp.]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>
9. **Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM.** Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev enferm Herediana*. 2018;11(1): 11-7. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
10. **Aspiazu E.** Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trab. soc*. 2017; núm. 28: 11-35. Disponible en: <https://cutt.ly/6wkfSJi6>
11. **Orcasita Almarales AP, Ovalle Yaguna L.** Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*. 2019;14(1): 83-99. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>
12. **Malvárez SM, Castrillón Agudelo MC.** Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería



- en América Latina. Segunda parte. Rev Enferm IMSS. 2006;14(3):145-65. Disponible en: <https://cutt.ly/iwkvRIJI>
13. **Mesa Melgarejo L, Romero Ballén MN.** Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. Inv Enf. 2010;12(2):55-92. Disponible en: <https://cutt.ly/bwkvUGfA>
  14. **Manrique Abril FG, Herrera Amaya GM, Méndez Fandiño YR.** Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. Hacia Promoc. Salud. 2019;24(2):46-59. Disponible en: <https://cutt.ly/UwkvODcJ>
  15. **Mahecha Angulo M, León Espinoza E.** Condiciones salud-trabajo de docentes profesionales de enfermería vinculados a programas de formación para auxiliares de enfermería. Enferm Glob. 2014;13(35): 148-59. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.3.182041>