



Percepción de Enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional

Nursing perception of workload and professional growth

Génesis Arreaga Coello
Yulissa Carriel Lucas
Gloria Muñoz Granoble
Dinora Rebolledo Malpica

Fecha de recepción: 6 de abril del 2023
Fecha de aceptación: 1 de mayo del 2023

Percepción de Enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional

Nursing perception of workload and professional growth

Génesis Arreaga Coello¹, Yulissa Carriel Lucas², Gloria Muñoz Granoble³, Dinora Rebolledo Malpica⁴

Como citar: Arreaga, G., Carriel, Y., Muñoz, G., Rebolledo, D. (2023). Percepción de Enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional. *Revista Universidad de Guayaquil*. 137 (2), pp.: 64-75. DOI: <https://doi.org/10.53591/rug.v137i2.2067>

RESUMEN

La carga laboral en enfermería es una problemática común en esta disciplina, donde muchas veces se ve afectada no solo la parte física sino también la parte profesional, llegando a generar dificultades en el crecimiento profesional, de este colectivo enfermero. El **objetivo** del estudio fue determinar la percepción de enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional. **Metodología**, fue cuantitativa, de tipo descriptivo-explicativo, la técnica empleada en la recolección de los datos fue una encuesta previamente validada por un juicio de expertos temáticos y metodológicos, con las variables crecimiento profesional y sobre carga laboral aplicada a 100 profesionales en enfermería que laboran en instituciones de salud de la ciudad de Guayaquil, reconociendo el consentimiento ético, los datos fueron trabajados con estadística descriptiva. **Resultados**, se logra demostrar que un 52% expresaba sentir agotamiento luego de su jornada, y un 68% asegura que a veces han experimentado estrés en su lugar de trabajo, desafortunadamente se demuestra que solo un 13% de los encuestados han podido participar en actualizaciones científicas y un 66% que se encuentra satisfecho o que considera que a veces el pago está acorde a lo que laboran. **Conclusión**, el crecimiento profesional se determina en gran parte por la percepción sobre la satisfacción de estos en su propio desempeño

PALABRAS CLAVES: Enfermería, carga laboral, crecimiento

ABSTRACT

The workload in nursing is a common problem in this discipline, where not only the physical part but also the professional part is often affected, generating difficulties in the professional growth of this nursing group. The objective of the study was to determine the perception of nursing about workload and professional growth. Methodology was quantitative, correlational, the technique used in data collection was a survey previously validated by experts, applied to 100 nursing professionals working in health institutions in the city of Guayaquil, recognizing ethical consent, the data were worked with descriptive statistics. Results, it is possible to demonstrate that 52% expressed feeling exhaustion after their day, and 68% say that sometimes they have experienced stress in their workplace, unfortunately it is shown that only 13% of respondents have been able to participate in scientific updates and 66% that they are satisfied

¹ Ministerio de Salud Pública, Ecuador. Correo electrónico: garreaga211214@gmail.com

² Ministerio de Salud Pública, Ecuador. Correo electrónico: yulissa_carriel@hotmail.com

³ Magister en Educación Superior, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Correo electrónico: gloria.munizg@ug.edu.ec

⁴ Doctora en Enfermería, Universidad de Guayaquil, Ecuador. Correo electrónico: dinora.rebolledom@ug.edu.ec



or that they consider that sometimes the payment is according to what they work. Conclusion, professional growth is largely determined by the perception of their satisfaction in their own performance.

KEY WORDS: Nursing, overload, growth

INTRODUCCIÓN

El entorno laboral es de suma importancia para la salud mental de los trabajadores sea cual sea la disciplina o labor que estos desempeñen, en este contexto, es de relevancia destacar que los profesionales en salud no son la excepción, a ello, se debe considerar que cada uno cuenta con necesidades personales que repercuten en su rendimiento diario dentro de los servicios en salud. Este cúmulo de situaciones determinaran la salud mental de los individuos y la calidad de su trabajo; es así que, cuando la calidad de vida en el entorno laboral es deficiente se originan comportamientos inapropiados como son: el ausentismo, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultad para realizar las tareas, cumplimiento mínimo de tareas, cansancio y aumento de las conductas de riesgo.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2022) asume que el bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona. Al respecto, los trabajadores del equipo sanitario representan un elemento fundamental en el sistema de salud, sin embargo, se ven vejados al contar con salarios bajos, gestores que no fomentan, ni apoyan su crecimiento profesional, agregando el poco reconocimiento social y desarrollo profesional con el que deben que realizar sus labores a diario (Tarqui y Quintana, 2019). Denotando claramente factores que representan impedimentos y dificultades que, en este contexto en particular, no le permiten al licenciado en enfermería potenciar sus conocimientos y facultades teórico-prácticas; de modo que lo conducen a un estado de frustración e insatisfacción laboral.

Así mismo, es imperante resaltar que en Ecuador existen escenarios que denotan esta problemática; situaciones donde la carga laboral es elevada, sobretudo en mujeres, donde no solo se vulneran sus derechos, sino que también repercute en su estado psicosocial; de modo que estas profesionales consideran que existe una extensa brecha entre la dedicación y esfuerzo hacia profesión con relación al escaso reconocimiento y apoyo con el que cuentan dentro de las instituciones públicas y privadas de salud (Navarrete y otros, 2022). A ello resulta presto destacar lo mencionado por la Organización Panamericana de Salud, quienes revelan que los profesionales en enfermería cumplen una de las funciones más importantes dentro de los servicios en salud, y es básicamente la atención individualizada a personas y comunidades, donde atañen que incluso enfermería en muchos otros países con mayor desarrollo son actores clave dentro de los equipos multidisciplinario e interdisciplinarios llegando a ser un importante talento humano al cual se le respalda y potencia sus habilidades profesionales (OPS, 2022).

Sin embargo, es pertinente recordar que en el área intrahospitalaria el enfermero se encuentra en una presión constante, donde el mismo debe enfrentar situaciones de dolor, desesperanza, sufrimiento, desconsuelo, muerte, impotencia, angustia e injusticias, del mismo modo se haya constantemente obligado a suplantar escenarios la escases de talento humano, encasillando su ejercicio profesional a jornadas laborales extenuantes que nublan su visión y deterioran la calidad de su desempeño profesional (Seguel y otros, 2018).

En este mismo contexto, enfermería se enfrenta actualmente al reto de adaptarse a cambios de gestión donde las organizaciones sanitarias están adoptando métodos y manuales

que facilitan la integración de las enfermeras en nuevos servicios o tareas específicas en el lugar de trabajo, pese a ello, muchas instituciones aún limitan la autonomía y el empoderamiento enfermero, obstaculizando a su vez el crecimiento profesional dentro del entorno sanitario; provocando que el enfermero se sienta poco motivado, llevándolo a un estado donde se siente inconforme con el ambiente y la naturaleza de su profesión (Campos y otros, 2019).

En Ecuador en la ciudad de Guayaquil, se pudo observar la realidad de algunos profesionales que laboran en distintas instituciones hospitalarias, quienes debido a la escases de oportunidades de crecimiento profesional se han estancado en una rutina que los han llevado a un patrón repetitivo durante sus jornadas, demostrando conductas monótonas donde pese a sentir una latente vocación hacia su profesión no demuestran una completa realización dentro de su ejercicio profesional; a ello se suma la escases de personal que lleva al enfermero a mantener constantes rotaciones de servicio o extensas jornadas laborales por la ejecución de doble labor derivado del limitado personal dentro de las instituciones en salud; es por ello que a partir de la observación de estos escenarios surge el interés por abordar y profundizar en esta temática de estudio.

La carga laboral representa un problema significativo en el ejercicio profesional del enfermero, las distintas dificultades que enfrenta el enfermero en su jornada laboral son situaciones que se han abordado durante mucho tiempo pero que continúan persistiendo a la actualidad; por su parte, la percepción del enfermero sobre su realidad expone más a profundidad lo que se pretende determinar en este estudio, es decir, el objetivo fue describir la percepción de los enfermeros sobre su carga laboral y el crecimiento profesional, considerando en ello opiniones diversas que parten de concepciones de múltiples autores y propias sobre lo que se desarrolla en este trabajo de investigación; siendo que, a partir de ello, surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la percepción del profesional de enfermería sobre la carga laboral y la dificultad de su crecimiento profesional?

MATERIALES Y MÉTODOS

La modalidad empleada fue la cuantitativa. Está modalidad se seleccionó para describir de forma objetiva la problemática y la realidad que enfrenta el profesional de enfermería dentro de los servicios en salud.

Se eligió un estudio descriptivo de tipo investigativo ya que se pretendía evidenciar, como era la percepción del profesional de enfermería sobre el crecimiento profesional y su carga laboral para lo que se emplea un instrumento tipo encuesta que constaba de 22 preguntas, con preguntas de alternativa de respuesta cerradas que permitió la recolección de datos acorde a las distintas variables del estudio, tales como percepción de enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional, dichos instrumentos paso por un validación de juicios de expertos metodológicos, como de contenidos temáticos pertinentes al área de estudio.

Para la aplicación del instrumento se selecciona una muestra compuesta por 100 licenciados en enfermería que aceptaron voluntariamente ser parte del estudio, dicha muestra quedo conformada a través de un muestreo de bola de nieve y de un universo disperso de profesionales de enfermería de la ciudad de Guayaquil.

Para el tratamiento de los datos se utilizó el software del spss versión 26, en la que se determinó los estadísticos de medias de tendencia central de frecuencias y porcentajes que miden la realidad en estudio y que permitieron el análisis del fenómeno. En relación con las consideraciones éticos se cumple con los preceptos universales de estudio en seres humanos sin exposición a fluidos y muestras corporales, también se realiza el consentimiento informado. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas para mayor comprensión

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó el respectivo análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación, considerando la muestra seleccionada para este trabajo de investigación, los subsiguientes datos serán presentados en tablas estadísticas de doble entrada de modo que se pueda reflejar de forma más concisa las cifras y porcentajes correspondientes a cada indicador de cada dimensión.

Tabla 1: Frecuencia y porcentajes de la distribución horaria del profesional de enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Distribución horaria	Equidad	33	33	41	41	26	26	100
	Estabilidad	11	11	78	78	11	11	100
	Rigidez	27	27	58	58	15	15	100
	Libres	22	22	70	70	8	8	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla 1, el 26% de los encuestados percibe que no existe equidad en los horarios realizados en su lugar de trabajo, de manera que solo el 33% de ellos afirma que la equidad es algo que siempre se da en la realización de sus horarios de trabajo, demostrando que solamente el 41% de los encuestados afirma sentir que a veces hay equidad y a veces no la hay en la realización de sus horarios; a ello se puede destacar otro cuestionamiento donde el 58% de los encuestados manifiesta que a veces existe extrema rigidez en la distribución de sus horarios y solo un el 15% no percibe esta realidad que demás colegas sugieren que existe. De manera que es necesario hacer mención de lo interpretado en Silva y Oliveira (2020) quienes aseguran que la equidad es un desafío no solo para enfermería, sino también para los demás profesionales en salud, esto nos permite entender que, a pesar de la amplitud y diversidad en la prestación de los servicios en salud, aún existen desigualdades, así mismo, envuelven la estructura de calificación profesional, las condiciones de trabajo y el sentimiento de pertinencia del profesional

Con estos resultados se puede inferir en esta discusión que existe una importante relación entre la carga laboral del profesional de enfermería y su distribución horaria, esto debido a que tal como demuestran los resultados, solo el 33% de ellos perciben su jornada laboral como un componente equitativo dentro de su ejercicio profesional donde sí se hace referencia a lo mencionado por Silva y Oliveira dentro de las prestaciones de salud muchos profesionales incluidos los Licenciado en Enfermería presentan situaciones de desigualdad que están determinadas por las condiciones de su trabajo y el sentimiento de pertenencia que tengan hacia sus actividades laborales demostrando la existencia de un problema que continua afectando directamente la calidad de profesional que se proyecta dentro de las instituciones en salud.

Tabla 2: Frecuencia y porcentaje del talento humano en enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Talento humano	Cantidad	10	10	55	55	35	35	100
	Responsabilidad	27	27	65	65	8	8	100
	Actividades	20	20	71	71	9	9	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Dentro de la tabla # 2 el indicador más destacable es la cantidad , aquel que hace referencia al número de profesional de enfermería por área de trabajo donde solamente el 10% de los encuestados se siente de acuerdo con la cantidad de profesionales de su área laboral mientras que el 55% de ellos no se siente en desacuerdo todo el tiempo, pero sin embargo tampoco está de acuerdo con la cantidad de personal que labora durante su jornada, al mismo tiempo sólo el 20% de los encuestados concuerda con las asignaciones de actividades que se le atribuye a cada uno de los profesionales en enfermería de su área laboral. Es por ello que resulta necesario tomar en cuenta lo mencionado por Ferrer y Camaño (2017) donde aluden que la escasez de enfermeras se está convirtiendo en un problema que afectan tanto a la seguridad de los pacientes como la de enfermería. De modo que, los resultados recabados en esta dimensión denotan que la escases de personal contribuye proporcionalmente con la carga laboral del enfermero dentro de los servicios de salud, realidad que es respaldada con lo mencionado por Ferrer y Camaño, quienes en pocas palabras hacen referencia a un problema latente dentro de los sistemas de salud; que más allá de afectar la calidad del servicio resulta contraproducente para el mismo personal que labora bajo condiciones que irrespetan la magnitud de trabajo que por ley debe ser ejecutada por cada profesional, llevando al enfermero a jornadas extenuantes que derivan en renunciaciones o ausentismos repetitivos. Al mismo tiempo sólo el 20% de los encuestados concuerda con las asignaciones de actividades que se le atribuye a cada uno de los profesionales en enfermería de su área laboral. Debido a ello es necesario considerar lo relatado por Harispe y otros (2020) donde hacen referencia a que para establecer las actividades de la profesión de enfermería de debe definir mejor su rol dentro del equipo de salud logrando así potencializar su desarrollo. Por lo tanto, los resultados obtenidos de este indicador que las asignaciones de actividades en su área de trabajo dificultan su desarrollo profesional y por ende su crecimiento.

Tabla 3: Frecuencia y porcentajes de los requerimientos físicos para la jornada laboral del enfermero

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Percepción sobre los requerimientos físicos para la jornada laboral	Agotamiento	39	39	52	52	9	9	100
	Enfermedades	19	19	65	65	16	16	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Dentro de los datos arrojados en la tabla 3, el 65% de los encuestados afirma haber experimentado enfermedades musculoesqueléticas, entendiéndose dentro de ellas afecciones que desgastan el estado físico del profesional dentro de su jornada laboral donde se encuentran incluidos riesgos ergonómicos por esfuerzos repetitivos o exigencias propias de la labor enfermera; de manera que el enfermero convive durante su ejercicio profesional con factores y actividades que condicionan la ergonomía inadecuada del Licenciado y dan paso a múltiples enfermedades y trastornos musculoesqueléticas derivados de una carga laboral excesiva. Con ello se destaca el criterio de Zapata y otros (2020), cuando hablan que numerosas profesiones entre ellas Enfermería atraviesan hoy, situaciones de particular vulnerabilidad, dadas por las condiciones inseguras de trabajo y que las condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud y por ende, la calidad de vida de los trabajadores. En relación a ello , se puede verificar la conexión que existe entre la carga laboral una vez más y el riesgo que corre el profesional de salud dentro de los servicios en salud, situación que muchas veces no es precautelada por las estructuras jerárquica de alto mando, y que por el contrario es ignorada muchas veces al punto de volverse insignificante para las autoridades la salud y el entorno laboral de sus

trabajadores, demostrando una vez más las condiciones imponentes a las que se debe enfrentar el enfermero dentro de sus jornada laboral diaria.

Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los requerimientos psíquicos para la jornada laboral del enfermero.

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Percepción sobre los requerimientos psíquicos para la jornada laboral	Estrés	21	21	68	68	11	11	100
	Ansiedad	18	18	57	57	25	25	100
	Depresión	13	13	54	54	33	33	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

En la tabla # 4 se destaca las situaciones de estrés a la cual se enfrenta el profesional de enfermería en sus servicios de salud, esto confirmado por el 68% de los encuestados que aseguran que muchas veces han experimentado estrés en su lugar de trabajo, esto seguido de un 57% de profesionales que también han sentido ansiedad en ciertas ocasiones dentro de sus jornadas laborales donde se puede constatar las consecuencias que genera un agotamiento físico y mental recurrente donde el trabajo excesivo afecta profesionalmente al enfermero y las funciones que desempeña descompensando sobre todo la estabilidad emocional del profesional la cual se verá reflejada en su desempeño durante su ejercicio jornal. A ello se destaca lo comentado por Nespereira y Vázquez (2017) los cuales advierten que la inteligencia emocional está relacionada con el estrés laboral, pudiendo inferir que la carga laboral afecta directamente al estado emocional del enfermero, esto debido a que las extenuantes jornadas de trabajo no solo determinan el estado físico del mismo, sino que también disminuyen la calidad de su desempeño laboral, adicionalmente, poco a poco se puede desvelar la conexión importante que existe entre la carga laboral y el crecimiento del profesional; esto debido a que situaciones como; el estrés, la ansiedad y la depresión tal como lo mencionan estos autores.

Por otro lado, el 57% de los encuestado constato que a veces ha manifestado sensación de depresión en su lugar de trabajo y un 18% siempre declara haber apreciado depresión. Debido a ello es importante recalcar lo mencionado por Mesa (2019) asegurando que los profesionales de enfermería son uno de los colectivos más expuestos a situaciones estresantes en el ámbito de trabajo y por lo tanto son más vulnerables a padecer mayores niveles de estrés y ansiedad.

Por lo que concluimos que en un ambiente laboral donde el profesional de enfermería realiza sus actividades con sensación de ansiedad repercute negativamente en sus actividades y no realizara sus roles y funciones de manera adecuada evidenciado así en estos profesionales poca capacidad para desarrollarse y mejorar como profesional.

Tabla 5: Frecuencia y porcentaje sobre la actualización científica y disciplinar del enfermero

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Actualización científica y disciplinar	Ponencias	13	13	48	48	39	39	100
	Cursos							
	Talleres							
	Jornadas							

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Dentro de la Tabla #5 pese a que se hizo un solo cuestionamiento al respecto, es desafortunado destacar que solo el 13% de los encuestados han podido participar en ponencias, cursos, talleres y jornadas, actividades a las que todos los encuestados deberían dar una respuesta afirmativa, ya que por ley es indispensable que todos los profesionales, sobre todo aquellos que forman parte del equipo de salud se formen y se actualicen de forma constante, de manera que estos resultados dejan en evidencia el alto grado de despreocupación de las instituciones en salud por educar y fomentar la educación constante de su personal, a ello se suma el 39% de los encuestados que dan una respuesta más certera a este cuestionamiento respondiendo que nunca han tenido la oportunidad de asistir a este tipo de eventos.

De modo que a esta realidad se puede hacer mención a lo aseverado por Martínez (2017) quién alude que a pesar de contar con tantas instituciones dedicadas a la formación de profesionales del área de la salud existe una escasez de información e investigación sobre la educación profesional en salud. De modo que se puede destacar otro elemento importante a considerar dentro de la dificultad del crecimiento del profesional en enfermería y son las escasas oportunidades que tienen o quizás el escaso interés por adquirir nuevos conocimientos o fortalecer los que ya han obtenido durante su formación, demostrando un comportamiento intrascendente para con su formación profesional, y no solo de ellos, si no de la institución que los acoge como parte de su personal laboral.

Tabla 6: Frecuencia y porcentaje de los grados académicos del profesional de enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Grados académicos	Especializaciones							
	Maestría	8	8	59	59	33	33	100
	Doctorados							
	Diplomados							

Fuente: Encuesta de datos (2023)

De acuerdo a lo observado entro de la Tabla #6, pese a que se hizo un solo cuestionamiento al respecto, es infortunado destacar que solo el 8% de los encuestados tienen disponibilidad para realizar especializaciones, maestrías, doctorados y diplomados, estudios a los que todos los encuestados deberían de poder acceder, su trabajo mismo fomentar e inculcar en ellos una cultura de formación contante, de manera que estos resultados dejan en evidencia la poca disponibilidad que tienen los profesionales de salud para poder estudiar un cuarto nivel y trabajar al mismo tiempo, a ello se suma el 33% de los encuestados que dan una respuesta más interesante a este cuestionamiento respondiendo que nunca han tenido la oportunidad de asistir a este tipo de estudio. De manera, que ante esta situación es necesario mencionar a Franco y otros (2021), quienes aluden que la necesidad de realización de posgrados es imperiosa, por su impacto a nivel de la educación superior como también para la práctica asistencial y que estos profesionales de enfermería formados en posgrados den respuesta a las necesidades del siglo XXI, de forma competitiva, pertinente y moderna, de esta manera se puede deducir que la realidad del enfermero sobre todo en las instituciones públicas de la ciudad de Guayaquil es precaria, y es a la actualidad una realidad bastante preocupante, sobretodo porque aquel que no se continua actualizando está destinado al estancamiento laboral, lo que conlleva a diversas situaciones sociales, psíquicas y físicas que deterioran la calidad de profesional que labora en las instituciones en salud, demostrando que el crecimiento profesional se ve dificultado más allá de por la carga laboral de la disponibilidad por factores personales, sociales, económicos e incluso de interés propio.

Tabla 7: Frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral del profesional de enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Satisfacción laboral	Pertinencia	16	16	72	72	12	12	100
	Productividad	35	35	58	58	7	7	100
	Motivación	42	42	53	53	5	5	100
	Empoderamiento	37	37	55	55	8	8	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Sobre los datos obtenidos dentro de la Tabla #7, resulta preocupante destacar que solo el 16% de los encuestados sentía pertenencia dentro de su entorno laboral, de modo que solo este porcentaje trabajaba con vocación permanente y amor absoluto hacia su labor profesional, mientras que el porcentaje restante fluctuaba en un 72% que a veces tenían este sentimiento, mientras que el 12% restante en ningún momento se ha sentido de esta manera hacia su trabajo, dejando en evidencia una preocupante situación que se puede relacionar con lo descrito por Condori (2022) quien asegura, que respecto a la satisfacción y la pertinencia, estas son un

sentimiento positivo de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva. De esta manera, es importante relacionar lo mencionado por Condori y como nuestros resultados reflejan una realidad contraria, y esto tal y como ella lo explica se debe a la escasa satisfacción del profesional hacia su labor, la cual estará ciertamente condicionada por factores personales, laborales, incluso externos, pero que determinarán principalmente como el individuo se proyecta a sí mismo en su área laboral dentro del equipo de salud y sobretodo como se desenvuelve en su entorno profesional.

También destaca de esta tabla que solo el 44% de los encuestados manifiestan sentirse siempre motivado en su lugar de trabajo, y el 53% a veces logra sentir esta sensación de motivación, pero en otras ocasiones no, y el 5% nunca ha logrado sentirse motivado en la realización de sus actividades en el lugar de trabajo. Por lo que estos resultados se relacionan a lo mencionado por Fernández, (2019) manifestando que todo personal de enfermería debe ser apreciado y reconocido, pero con distintos motivadores que deben ser tomados en cuenta de manera individual por la institución, ayudando así a descubrir el potencial humano brindando cuidados de calidad y mejorando su satisfacción laboral logrando ejercer su profesión con motivación. Esta relación del autor con el resultado de la tabla evidencia que en muchas ocasiones el profesional de enfermería se logra sentir desmotivado en sus actividades por la falta de reconocimiento hacia su profesión y/o actividades que realiza en su lugar de trabajo, dando como resultado a la falta de incentivo para adquirir más conocimiento y crecer profesionalmente.

Tabla 8: Frecuencia y porcentaje sobre los ascensos y reconocimientos que tiene el personal de enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Ascensos y reconocimientos	Promoción	9	9	52	52	39	39	100
	Autoridad	12	12	60	60	28	28	100
	Visibilidad	11	11	69	69	20	20	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Dentro de la dimensión abordada en la Tabla # 8 resulta desalentador identificar que escaso es el porcentaje dentro de los tres indicadores que se siente reconocido, visibilizado o ha logrado algún ascenso dentro de su lugar de trabajo, sin embargo el más preocupante es el último y esto debido a que muchos de los profesionales que laboran en estas instituciones públicas cuentan con años de trabajo y aún, pese a ello, únicamente el 9% ha logrado obtener un ascenso o reconocimiento en su trabajo, demostrando una problemática significativa que puede tener una variedad de factores causales, pero que sobretodo desalientan al enfermero y lo desmotivan llevándolo a estados donde ya no le interesa sentir pertinencia ni satisfacción alguna hacia su labor. En este contexto, se hace referencia a lo acotado por Álvarez (2017), el mismo que menciona:

En el desarrollo profesional, se puede ser simplemente profesional, profesional suficiente, profesional destacado o, en el mejor de los casos, profesional excelente. La diferencia entre uno y otro la hace el grado de compromiso que cada persona tenga y demuestre en lo individual hacia la consolidación de su persona

Lo antes descrito tiene gran relevancia con los resultados y esto es porque la realidad es que muchos profesionales no han alcanzado un reconocimiento por el estancamiento que los mismos han fomentado hacia su profesión, la escasa formación, actualización y culturización

ha generado que personal más ávido de conocimiento y sapiencias ocupe lugares que durante año estuvieron la espera de estos profesionales que contaban con un escaso grado de compromiso hacia su labor, y con una minúscula motivación para consolidar su crecimiento y desarrollo de sus habilidades y capacidades dentro y fuera de su ejercicio laboral.

Del mismo modo este grafico demuestra la falta de visibilidad y reconocimiento del personal de enfermería en su lugar de trabajo evidenciando que solo el 11% logran sentirse visible en su lugar, mientras que el 69% a veces logra sentirse así y otras no, sin olvidarnos que el 20% nunca se ha sentido visible ni reconocido. Por lo anteriormente escrito es importante mencionar lo expuesto por Herrera González, (2022) cuando dicen que es vital reforzar la autoestima e identidad profesional construyendo una imagen positiva y competente de la enfermería, debió que la sociedad considera que la enfermería tiene un prestigio menor que otras profesiones debido al desconocimiento de sus competencias y la esencia de esta profesión por lo que es importante proyectar una imagen profesional autónoma, competente, visibilizando su trabajo y los éxitos logrados con el propósito de evidencia a los profesionales de enfermería como un personal de salud imprescindible.

Podemos concluir que la falta de visibilidad y reconocimiento por los profesionales de enfermería provoca una desvalorización hacia el trabajo que están realizando, logrando sentirse poca valorados, sin capacidad para tomar muchas veces decisiones que le competen como personal de salud, ya que en ocasiones no están limitadas sus funciones o expresadas por todo el personal de salud que conforma su lugar de trabajo logrando minimizar sus funciones, olvidándonos que los profesionales de enfermería son los encargados del cuidado directo con el paciente.

Tabla 9: Frecuencia y porcentaje de la remuneración que recibe el profesional de enfermería

Dimensión	Indicador	1		2		3		Total
		Siempre		A veces		Nunca		
		N	%	N	%	N	%	
Remuneración	Responsabilidades	13	13	66	66	21	21	100

Fuente: Encuesta de datos (2023)

Referente a los resultados obtenidos en la Tabla # 9, dejan en evidencia la resolución de nuestros objetivos de investigación y son aquellos que se relacionan con el crecimiento profesional, y esto por la realidad que solo el 13% de los licenciados percibe como algo favorable, con ello se hace referencia a la remuneración que reciben y que tanto consideran que esta va acorde a la magnitud de sus responsabilidades, y es que no solo el crecimiento laboral se ve afectado con esta aseveración, pese a existir un 66% que se encuentra satisfecho o que considera que a veces el pago está acorde a lo que laboran pone en tela de duda las asignaciones equitativas e igualitarias que tanto aluden las instituciones públicas en salud ejecutar para precautelar la salud de su personal, esto es porque muchos enfermeros deben suplir falencias de personal, de modo que es entendible la cantidad de encuestados que se encuentran en aquel estado de ambigüedad, sin olvidar el 21% restante que considera que definitivamente su paga no está acorde a lo que merece ganar por su labor, dentro de esta realidad se hace necesario mencionar lo descrito por Posada y Jiménez (2018), quienes indican que el personal representa el capital humano de una organización, conocer las necesidades reales o sentidas que influyen en su desempeño laboral. Es necesario que los profesionales de enfermería encuentren en su trabajo, no solo la fuente para satisfacer sus necesidades económicas básicas, sino que sea el lugar adecuado para satisfacer otras necesidades, como autoestima y realización, tanto personal como profesional; que sea el espacio de trabajo donde puedan crecer y desarrollar sus capacidades y potencialidades

Y la realidad, es que tal como lo mencionan Posada y Jiménez muchos de estos profesionales no se sienten a gusto con su remuneración no solo por la cantidad que estos

perciben sino también por las capacidades que estos deben explotar y sacrificar sin recibir una satisfacción de necesidades no solo económicas, sino de aquellas que le permitan crecer y sentirse a gusto con el trabajo que desempeña, demostrando que nuestro último objetivo de investigación ciertamente si guarda relación conexas, es decir, existe una interrelación entre la carga laboral y el crecimiento profesional, pero es importante considerar tal y como lo deja claro lo mencionado por la autoras y lo recabado en las encuestas, que no es lo único que impide este desarrollo dentro del gremio enfermero.

CONCLUSIONES

Como conclusiones finales, se logró describir el crecimiento profesional del enfermero, en relación con su carga laboral; evidenciándose con la actualización científica y disciplinar, así como también los grados académicos obtenidos. Sin embargo, se pudo constatar una escasa participación del profesional en su actualización científica, sumada a una limitada integración en actividades que contribuirían a su crecimiento profesional. De la misma manera, la satisfacción laboral se ve como un elemento directamente afectado por la escasa motivación del profesional dentro de los servicios en salud. Esto a su vez condicionado por las condiciones de ascensos y reconocimientos, así como el de remuneraciones, que dejan en evidencia el estancamiento del profesional y el desacuerdo con el que muchos de ellos se encuentran hacia la remuneración que reciben de acuerdo a las responsabilidades que ejecutan dentro de su ejercicio laboral. De modo que la descripción de su dificultad profesional parte de factores económicos, sociales, demográficos, culturales y motivacionales que confluyen en la potencialización de sus capacidades y habilidades profesionales.

Así mismo, se logró relacionar la carga laboral con el crecimiento profesional en el Licenciado en Enfermería, de modo que se concluye, que la carga laboral afecta directamente el crecimiento del profesional. No obstante, este último no es el único condicionante que determina la posibilidad del desarrollo de sus capacidades; encontrándose que la mayor dificultad de su crecimiento se ve condicionada por factores más allá de la carga laboral como aquellos de característica social, económica, cultural, motivacional; añadiendo a ellos un elemento importante como lo es la salud mental del profesional y como esto afecta directamente el desarrollo de sus habilidades profesionales dentro y fuera de su jornada laboral, demostrando que ciertamente la carga laboral afecta en gran parte el despunte profesional del enfermero pero no significa que sea un impedimento totalmente limitante para poder crecer profesionalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Salcedo, R. A. (2017). El profesional de enfermería que México necesita. *Information Technologies and Learning Tools*, 61(5), 196. <https://doi.org/10.33407/itlt.v61i5.1910>
- Franco-Coffré A, Macías-Solórzano G, Donoso-Triviño A y Oviedo-Rodríguez R.(2021). Afinidad de formación de posgrado en las carreras de enfermería del Ecuador: Caso Universidad de Guayaquil. *Dominio de Las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 7, N°. Extra 5, 2021, Págs. 745-759, 7(5), 745–759*. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2280>
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

- Condori, K. Ol. (2022). "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del hospital Antonio Lorena Cusco 2018". <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6816>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv*, 16(103), 8. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- Ferrer Piquer, M., & Camaño Puig, R. (2017). Dotación de enfermeras en los hospitales españoles: análisis comparativo. *Index de Enfermería*, 26(3), 223–227. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962017000200025&script=sci_arttext&tlng=pt
- Herrera González, P. P. (2022). Imagen social de Enfermería: visibilidad de los cuidados. *Conocimiento Enfermero*, 5(16), 77–93. Recuperado a partir de <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/207>
- Martínez Sánchez, Y. M. (2017). Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y de estrategias como la simulación en la formación del personal de enfermería. *Ciencia, Tecnología e Innovación En Salud*, 2, 42. <https://doi.org/10.23850/25393871.1344>
- Mesa Castro, N. (2019). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. *Revista Ene De Enfermería*, 13(3). Disponible en <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/919>
- Navarrete-Cheza, J. D., Valle-Dávila, M. F., & Pambaquishpe-Valles, C. G. (2022). Carga laboral y salud desde la percepción de la mujer indígena. *Revista Vive*, 5(14), 444–455. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i14.159>
- Nespereira-Campuzano, T., & Vázquez-Campo, M. (2017). Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica*, 27(3), 172–178. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.02.007>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *OPS/OMS | La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe*. Organización Panamericana de La Salud. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es
- Organización Panamericana de Salud (OPS). (2022). Enfermería - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. *Organización Panamericana de La Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Posada, G. I. A., & Jiménez, J. L. C. (2018). Perception of the performed work satisfaction and motivational factors among the personnel of the healthcare service suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222–234. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psls>
- Seguel Palma, F., Valenzuela Suazo, S., & Sanhueza Alvarado, O. (2018). The work of professional nursing: A literature review. *Ciencia y Enfermería*, 21(2), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Silva, N. C. da, & Oliveira, H. M. (2020). Reflections on equity and its applicability to the nursing work process. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(3), e20190783.



<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0783>

Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Zapata Cabrera, A., Elizalde Ordoñez, H., & Ordoñez Sigcho, M. (2020). ▷ Riesgo Ergonómico en profesionales de Enfermería, por aplicación inadecuada de Mecánica Corporal. Una reflexión personal - Ocronos - Editorial Científico-Técnica. *Ocronos*. <https://revistamedica.com/riesgo-ergonomico-profesionales-de-enfermeria/>

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores no refieren conflictos de intereses